

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

ESSAI
SUR LE
FONDEMENT JURIDIQUE
DU DROIT DE GRÈVE

THÈSE POUR LE DOCTORAT
(DOCTORAT JURIDIQUE)

Présentée et soutenue le Jeudi 10 Mars 1921, à 4 h. 1/2

PAR

Vintila CRISTESCO

Président : M. WAHL, Professeur
Suffragants { *MM. PERCEROU, Professeur*
LEVY-ULHMANN, Professeur

PARIS
JOUVE ET C^{ie}, ÉDITEURS
15, Rue Racine, 15
—
1921

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

ESSAI
SUR LE
FONDEMENT JURIDIQUE
DU DROIT DE GRÈVE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(DOCTORAT JURIDIQUE)

Présentée et soutenue le Jeudi 10 Mars 1921, à 4 h. 1/2 .

PAR

Vintila CRISTESCO

Président : M. WAHL, Professeur

Suffragants { *MM. PERCEROU, Professeur*
LEVY-ULHMANN, Professeur



PARIS

JOUVE ET C^{ie}, ÉDITEURS

15, Rue Racine, 15

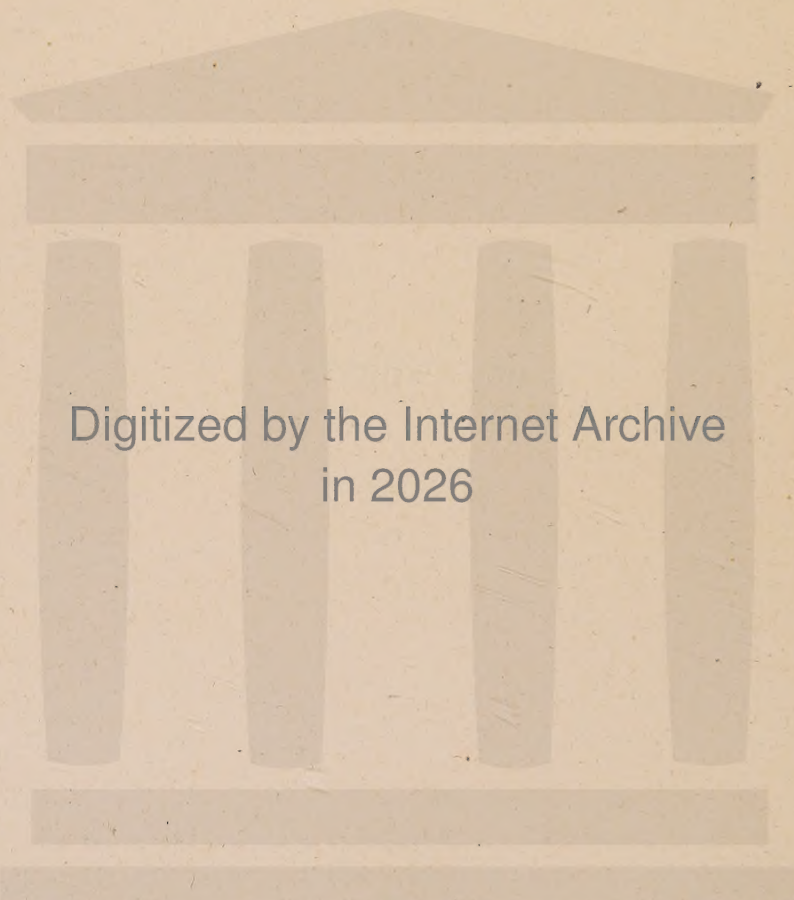
1921

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

A MES PARENTS

V. Cristesco

I



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547117_0051

ESSAI SUR LE FONDEMENT JURIDIQUE DU DROIT DE GRÈVE

INTRODUCTION

La grève dans le langage courant est synonyme de désordre, de chaos. Ce mot éveille dans l'esprit l'idée d'intérêts qui s'entrechoquent, d'individus qui se font la guerre et ne peuvent parvenir à établir l'harmonie entre eux.

Suivant les conceptions sociales ou purement juridiques, les divergences d'ordre politique ou d'intérêts de classe, plusieurs sens ont été donnés à ce phénomène social.

Pour les uns la grève signifierait le droit de ne rien faire, c'est-à-dire le droit pour le travailleur de vivre noblement, comme disaient nos ancêtres, ou bourgeoisement, comme on dirait de notre temps (1).

Pour ces braves gens c'est certainement une manière d'exprimer leur compassion envers les tra-

1. V. dans ce sens Gide, *Le Dr. de grève*. Bibl. générale de Sc. sociales, XXXI, 1909. Alcan, p. 5 et suiv.

vailleurs aux mains noires, mais ce n'est pas une définition.

Les Economistes entendent généralement par « Grève » un acte de violence, ou, plus précisément, un fait de guerre, un combat régulier livré par la force ouvrière à l'intransigeance patronale afin de l'amener à faire des modifications aux dures conditions du contrat de travail (1).

C'est, par suite, la légitimité de la grève et son but utilitaire, le plus fréquent, qu'ils ont en vue dans leurs recherches.

D'autre part les juristes voient dans la grève une rupture ou une suspension du contrat de travail intervenu entre l'ouvrier et le patron.

Ce sont donc les conséquences juridiques de la grève qu'ils envisagent au point de vue contractuel.

Mais si dans ces diverses définitions on considère surtout les répercussions de la grève en tant que fait matériel, nous ne savons toujours pas en quoi consiste ce fait matériel.

1. Voir dans ce sens M. Gide, *Le Droit de grève*, p. 10. V. Bibliothèque générale des Sciences sociales, XXXI. Félix Alcan ; M. Barthélemy, *ibid.*, p. 36 ; M. Yves Guyot, *les Chemins de fer et la grève*, p. 62 ; Beauregard, *Académie des Sciences morales et politiques*, 1908, vol. 169, p. ; M. Lefas, *Grèves et leur réglementation*, 1912, p. 193 ; Emile Pouget dans *Le Sabotage*, p. 49 ; Bousquet, cité par Pouget, *ibid.*, p. 46 ; A la tribune du Sénat, le 28 janvier 1884, M. Waldeck Rousseau ; Paul Bureau dans *Le Contrat de Travail*, p. 212, etc., etc.

Cependant l'observation de la Réalité nous fournit aisément la définition du fait de grève, qui, tel qu'on le voit de prime abord, ne peut être appelé autrement qu'une cessation de travail. Pourrait-on dire néanmoins qu'il y a grève de la part d'un seul travailleur ? En d'autres mots le fait accompli par un seul ouvrier de refuser de continuer son travail peut-il s'appeler « grève » ? Evidemment oui, et alors le droit de grève serait la faculté accordée au travailleur de ne pas fournir son travail. Ce droit n'a jamais été entravé par une loi et, sauf les règles contractuelles du droit civil, rien ne s'oppose à son exercice. Son existence est donc indiscutable.

Et si dans un établissement comprenant plusieurs centaines d'ouvriers, tous ou partie à la fois, mais sans entente préalable, usaient de ce droit, nous aurions affaire à plusieurs manifestations individuelles qui logiquement pourraient s'exercer. Mais si ces manifestations individuelles se déroulent en vertu d'un accord, le fait de grève devient la cessation collective et concertée du travail, accomplie par plusieurs travailleurs d'un ou plusieurs établissements. Voilà le véritable fait de grève tel qu'il se manifeste en réalité. Voilà dans quel sens il est pris en considération tant par la doctrine juridique ou économique que par la loi et la jurisprudence.

Ce fait volontaire émanant d'une collectivité de travailleurs se produit évidemment dans des buts

différents. De la diversité de ces buts naîtra aussi la diversité des grèves.

A notre avis les tendances ouvrières dans les grèves peuvent être comprises dans quatre groupes principaux, et, par conséquent les grèves se classifieraient comme suit :

A. — **Grève pour la sauvegarde du droit de propriété.** — C'est la grève des travailleurs visant la perception du juste salaire, c'est-à-dire du produit de leur travail, qui est réellement leur bien, leur propriété.

B. — **Grève pour la sauvegarde du droit de vivre.** — C'est la grève ayant comme but la limitation des heures de travail, qui en trop grand nombre tuent moralement et physiquement le travailleur.

C. — **Grève pour la sauvegarde de la liberté du travail.** — C'est la grève concernant les questions inhérentes à l'organisation et à l'administration du travail afin d'aboutir à l'abolition de la tyrannie patronale dans l'atelier.

D. — **Grève pour la sauvegarde des droits du peuple souverain.** — C'est la grève à caractère politique tendant à imposer la volonté du prolétariat dans les affaires publiques.

Définition de la grève. — Ainsi que nous l'avons déterminée dans ses éléments constitutifs, la grève est donc la cessation collective et concertée du tra-

vail, accomplie par plusieurs travailleurs d'un ou plusieurs établissements en vue de sauvegarder leur droit de propriété et de vie, la liberté du travail et les prérogatives du peuple souverain.

Définition du droit de Grève. — Le droit de grève serait par conséquent le droit appartenant aux ouvriers de cesser collectivement et simultanément le travail afin de poursuivre un des buts énoncés plus haut.

Mais ce droit existe-t-il ?

En nous plaçant sur le terrain du droit naturel nous chercherons si les buts inhérents au fait de la grève sont commandés par une idée de justice et si le moyen employé pour arriver à la réalisation de ces tendances est légitime.

Par un court aperçu de notre législation ouvrière nous démontrerons qu'il n'existe dans le droit actuel aucune loi assurant à l'ouvrier le juste salaire, une durée humaine de la journée de travail et une organisation consciente de ce travail.

Aucune juridiction n'ayant donc qualité pour dire le droit nous concluerons :

A. — A la légitimité de la grève tendant à la sauvegarde du juste salaire en vertu d'une idée de justice reconnaissant à l'ouvrier la propriété de ce qu'il a équitablement gagné ;

B. — A la légitimité de la grève tendant à limiter

les heures de travail en vertu du droit à l'existence reconnu à tous les hommes ;

C. — A la légitimité de la grève concernant les questions inhérentes à l'organisation et à l'administration du travail afin d'aboutir à l'abolition de la tyrannie patronale dans l'atelier.

Quant à la grève visant la sauvegarde des droits du peuple souverain nous l'envisagerons en tant qu'insurrection et nous ne la discuterons pas.

Et par déduction logique nous arriverons à démontrer la légitimité de la cessation collective et concertée du travail, cette action convenue des travailleurs constituant le seul moyen pour eux de faire régner la justice.

Ceci envisagé, la question se pose : ces idées de justice sont-elles reconnues par la législation positive ?

Ce sera la deuxième partie de notre ouvrage.

Par une étude critique du développement législatif à l'égard de la grève nous essayerons de déduire la raison déterminante de la loi de 1864 qui reconnaît le droit de grève afin d'établir les principes mêmes de ce droit.

Jusqu'en 1864 on interdisait les coalitions afin d'assurer la liberté du contrat de travail et en 1864 elles cessaient de constituer un délit.

L'ancienne doctrine régissant le contrat de travail

se trouve ainsi détruite et un dogme nouveau, « la lutte des classes », va naître de cette loi.

Mais si ce principe est équitable, l'exercice du droit de coalition accordé en 1864 n'est qu'un palliatif.

Et nous arrivons à la loi de 1884 consacrant en droit positif le droit de coalition, coalition organisée ou syndicale.

Plus loin nous établirons, comme suite du droit de coalition, l'existence du droit de grève ; et comme suite du droit de coalition consacré en droit positif, nous déduirons également la consécration du droit de grève en droit positif (art. 3 de la loi de 1884).

Il reste à savoir si les principes directeurs du droit pénal et du droit civil ne nient pas l'existence de ce droit.

Nous basant sur les articles 414-415 et 416 du Code pénal nous concluerons que rien ne s'oppose à la reconnaissance du droit de grève. En droit civil nous arrivons à une conclusion identique, la rupture du contrat par la grève ne pouvant constituer une solution juridique.

V. C.

PREMIÈRE PARTIE

LE FONDEMENT JURIDIQUE DU DROIT DE GRÈVE

Il résulte de la définition du droit de grève que ce droit se décomposerait en deux tronçons :

A. — Le droit pour les travailleurs de poursuivre dans leur action les buts inhérents au fait de grève et,

B. — Le droit appartenant aux ouvriers d'user de la cessation collective et concertée du travail afin de réaliser leurs tendances. Or, le fondement juridique d'un droit étant, suivant notre thèse, une idée de justice qui le légitime, il suit que pour démontrer le fondement juridique du droit de grève il y a lieu de rechercher quel principe justifie le droit pour les travailleurs de poursuivre, dans leur action, les buts inhérents au fait de grève, et également quelle idée de justice sert de base au droit appartenant aux ouvriers d'user de la cessation collective et concertée du travail afin de réaliser leurs tendances.

CHAPITRE PREMIER

La légitimité des buts inhérents au fait de grève

§ 1^{er}. — *La sauvegarde du droit de propriété*

Nous avons entendu par la grève visant la perception du juste salaire le moyen employé par les ouvriers pour sauvegarder leur droit de propriété. Cette affirmation peut paraître audacieuse. Mais nous croyons que les principes directeurs des grèves visant l'augmentation du salaire ne sauraient être caractérisée d'une autre manière.

En vérité, ce que les travailleurs entendent par un équitable salaire ce n'est point la rémunération octroyée par le patron, qui ne correspond jamais au labeur fourni, mais c'est le produit intégral de leur travail qu'ils exigent.

Ce que le prolétariat veut supprimer ce sont les revenus sans travail, et en se mettant en grève pour aboutir au juste salaire, il ne fait que repousser le régime du salariat qui le dépouille du produit de son

travail, et il proclame son droit de propriété sur ce produit.

On a dit que la propriété est le fruit légitime du travail qui en est la représentation, l'expression, le stimulant et l'instrument nécessaire, et on a dit encore que le fondement indestructible du droit de propriété, c'est le travail.

Toute la doctrine des économistes libéraux est contenue dans ces mots consacrant la propriété individuelle comme institution de droit naturel, éternelle et intangible dans sa forme actuelle, résultat du juste et du moral ; et aussi toute la doctrine marxiste, préconisée par le syndicalisme de nos jours, qui tend à la supprimer comme produit du vol et source de revenus sans travail, ce qui est immoral autant qu'injuste. Si donc, économistes libéraux et socialistes en général s'entendent quant à la légitimité du droit de propriété, ils diffèrent profondément quand il s'agit de savoir quelle forme doit prendre cette propriété pour qu'elle soit véritablement le produit du travail.

Pour les socialistes, la propriété étant le produit du travail, et n'étant juste qu'en tant qu'elle est le produit du travail, il résulte que « ce que j'ai » doit être égal à « ce que j'ai travaillé » pour que l'on ne puisse pas dire « que ce que j'ai » est égal à « ce que je me suis approprié injustement ». Or, si un employé a reçu moins que le produit équitable de son travail,

il suit que cette partie en *minus* est rentrée dans la caisse de l'employeur qui reçoit ainsi plus qu'il ne devrait. Il y aura donc une partie en litige sur laquelle ce n'est pas l'employeur qui pourrait légitimer son droit de propriété, mais au contraire l'employé. Cette partie en litige existe, constatent les travailleurs, et il s'agit pour eux de mettre fin aux iniquités qui résultent de l'opulence excessive des uns et de la servitude économique des autres. S'emparer de cette richesse sociale et l'utiliser au profit de tous, tel est leur moyen pour y arriver. Car, si la richesse sociale reste encore entre les mains de quelques-uns qui la possèdent aujourd'hui ; si l'usine, le chantier, la manufacture restent la propriété du patron ; si les chemins de fer et tous autres moyens de transport continuent à être entre les mains des compagnies et des individus qui les ont accaparés, alors l'état précaire du travailleur ne fera que continuer. Bref, le seul moyen de donner au travail la rémunération auquel il a droit, c'est de supprimer l'appropriation privée de la production et d'en socialiser les sources.

Mais, que ce moyen, préconisé par la confédération générale du travail en vue d'instaurer le bonheur des travailleurs, soit bon ou soit mauvais ; que le fondement même de ce droit de propriété découvert dans le travail par le syndicalisme ne soit que la résultante d'une méprise ou tout au moins d'une

vérité relative (1); que cette notion du juste salaire reste encore un problème à résoudre, toujours est-il qu'une idée de justice reconnaît le droit à la vie de tous les hommes, légitimé et garanti par le travail, et en vertu de laquelle, le fondement juridique du droit de propriété se trouve avéré, du moins pour autant que la valeur-travail est reconnue exacte.

Or, si cette idée de justice est indiscutable, existe-t-il également un droit positif la reconnaissant et tendant à la sauvegarder ?

Aucun dans la législation actuelle. La négation du salariat par le prolétariat comme aboutissant à le priver de tout droit de propriété sur le produit de son travail se résout dans le droit positif par la reconnaissance d'un droit de créance appartenant à l'employé contre l'employeur en vertu de la convention conclue entre eux.

Par suite le droit au juste salaire doit résulter du contrat conclu entre les parties et qu'on appelle contrat de travail. Quelle est, alors, la législation positive régissant le contrat de travail pour sauvegarder le droit au juste salaire ?

C'est le Code civil. C'est, dit-on, la doctrine individualiste de la grande Révolution française qui régit de nos jours le contrat de travail. Suivant cette doctrine les conventions entre employeurs et employés

1. Voir dans ce sens Gide, *Cours d'Economie politique*, II, p. 190-191, 4^e éd., 1919.

doivent être le résultat de l'accord de leurs volontés librement exprimées.

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites », dit l'article 1134 du Code civil, et la seule idée qui en découle, c'est le respect de toutes les conventions, dans toute la rigidité de cette formule, car « il y a dans notre droit un principe constant suivant lequel une loi ne peut rien ajouter ni retrancher à un contrat intervenu entre les parties (1). »

C'est le combat entre deux volontés, d'où fatalement sortira vaincue la moins forte, et le juge viendra ensuite reconnaître au nom de la loi contractuelle le droit du plus fort, ce qui d'ailleurs est logique, car la seule source de la règle de droit étant la volonté des parties contractantes ou celle du législateur, il s'ensuit que le fil conducteur du juge ne pourrait être que le texte légal ou contractuel. Il est vrai que depuis 1804 de nouvelles idées se sont fait jour quant à l'interprétation de ce *mutuus consensus* des deux parties en lutte (2), et aux fêtes du centenaire du Code civil, un juge a pu dire que « le juge ne doit pas s'attarder à rechercher obstinément quelle a été

1. Waldeck-Rousseau. Séance du 21 mai 1901. *Journal officiel*, p. 166.

2. V. Saleilles, *De la déclaration de volonté*, 1901. Le juge tout en s'appuyant toujours sur un texte doit se conformer au mouvement actuel de la vie et donner ainsi un sens nouveau au sens primitif du texte.

la pensée des auteurs du code en rédigeant tel ou tel article ; il doit se demander ce qu'elle serait si le même article était aujourd'hui rédigé par eux. » (1).

Et ces paroles concernant le droit civil s'appliquent également à la loi contractuelle, dont la volonté est conditionnée à l'existence d'un même état de choses datant du moment où le contrat a été conclu. S'il en était ainsi la justice y gagnerait.

Mais il est certain « qu'il nous faut un second code, le Code du travail (2). »

Car, à part l'article 1780 du Code civil qui affirme qu'on ne peut engager ses services qu'à temps et pour une entreprise déterminée, et la loi du 27 décembre 1890 sur le louage de services fait sans détermination de durée, il n'y a plus rien dans ce recueil de textes, sauf la théorie générale des contrats, qui vise le contrat de travail. Et si un auteur belge, M. Van der Smissen, voulait qu'on permit à l'ouvrier de s'adresser aux tribunaux « chaque fois que son patron lui imposera des conditions excessives » c'est parce qu'il croyait que le contrat de travail pourrait être annulé pour cause de lésion. « N'est-il

1. Paroles de M. Ballot-Baupré, premier président de la Cour de cassation, cité par Gaston Morin dans la *Révolte des faits contre le Code*, p. 141.

2. Discours de M. Glasson à l'occasion des fêtes du Centenaire du Code. Cité par M. D. Zola dans *La grève, les salaires et le contrat de travail*, p. 32. Voir aussi M. Bechaux, *Les revendications ouvrières*, 1894.

pas évident écrivait-il, que l'ouvrier qui accepte un salaire de famine, sans qu'on puisse dire qu'il a été violenté par l'autre partie, a cependant agi sous l'empire de la contrainte » (1) ?

Selon M. Van der Smissen ce moyen devrait garantir à l'ouvrier son minimum de salaire. Peut-être, si le Code civil l'admettait, mais, en dehors de quelques cas épars dans ses textes, il ne permet jamais au contractant de demander la rescision du contrat qu'il a conclu (2). Et même si on était tenté de voir dans l'article 6 de notre Code civil la même disposition que dans l'article 138 du Code civil allemand qui offre au travailleur un recours en justice contre le patron pour cause de lésion, nous ne croyons pas à l'efficacité d'une telle règle positive. Car si la loi allemande dit « qu'est nul un acte juridique par lequel quelqu'un, en exploitant le besoin, la légèreté ou l'inexpérience d'autrui, obtient pour lui ou pour un tiers qu'en échange d'une prestation, on permette ou fournisse des avantages qui excèdent de telle sorte la valeur de la prestation, qu'en tenant compte de circonstances, ces avantages soient, par rapport à la prestation dans une disproportion choquante », quel juge l'applique donc en Allema-

1. Van der Smissen, *Revue du monde catholique*, t. XVIII, 4^e série, p. 5. Cité par Raoul Jay dans *La protection légale des travailleurs*, p. 290. note 1.

2. Le Code permet la rescision dans les articles 1305, 887, 738 et 1674.

gne (1) ? Si cet article tend à devenir véritablement un texte français, ainsi qu'il ressort du projet de loi du 2 juillet 1906, dont l'article 11 porte « que doit être considérée comme illicite toute clause du contrat de travail par laquelle une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre, pour lui imposer des conditions en désaccord flagrant, soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des services engagés », qu'elle sera la portée d'un tel texte ? Elle pourrait être certainement très grande, mais il s'agira toujours d'un procès entre un patron et un ouvrier, et l'expérience en a déjà été faite en Allemagne (2).

Mais si dans le Code civil l'ouvrier ne peut trouver aucun reconfort pour apaiser sa dégradante misère, n'y a-t-il pas des lois qui soient intervenues pour améliorer son sort ? Au sujet de la protection légale du taux du salaire on ne pourrait signaler en France que le décret du 10 août 1899, en vertu duquel les travailleurs engagés par l'Etat ne pourront recevoir un salaire inférieur au salaire usuel dans la profession et dans la région, et le décret du 2 mars 1898 qui interdit l'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs au marchandage. Et en

1. V. Brants, *Le salaire usuraire devant la loi et les juges allemands*. Bruxelles 1905 cité par M. Jay, *loc. cit.*, p. 291.

2. Dans le même sens M. Jay, *Loc. cit.*, p. 298.

dehors de ces décrets-loi qui ne sauraient signifier l'amélioration du sort ouvrier, nous ne trouvons — quant au minimum de salaire — que des desiderata exprimés par nos économistes sous l'influence des idées chrétiennes et des tentatives australiennes surtout, concernant la protection des justes et raisonnables salaires par voie de législation (1). Ces minima de salaires qui pour beaucoup d'économistes signifient une ère nouvelle dans la vie du prolétariat (2) ne sont introduits nulle part ; tout au plus en Angleterre, où, grâce à l'Antisweating league, le Trade Boards Act du 2 octobre 1909 est venu créer des comités professionnels [Trade Boards] afin de combattre la misère du travailleur à domicile [Sweating système] par l'institution des minima de salaires. Toutefois il y a lieu d'insister sur la loi du 26 avril 1917, dont les principes sont nettement protectionnistes, et visent la participation des ouvriers aux bénéfices sous forme d'actions de travail. Tant dans l'ordre doctrinal (3) que dans le domaine politique (4)

1. Voir dans ce sens Jay, *Protection douanière et protection ouvrière, Eveil démocratique* du 6 juin ; v. le rapport présenté par M. Péronnet au nom de la commission de travail le 18 juin 1909, n° 257. Cité par M. Jay dans *la Protection légale du travailleur*.

2. V. dans ce sens 2 : Bauer, *Vers le minimum de salaire*. Renard, *Le minimum de salaire*.

3. V. Granier, *Les actions du travail* ; Brouilhet, *Opinions sur l'actionnariat ouvrier, Questions pratiques*, mars-avril 1910.

4. Charles Robert, *Bull. de la Part. aux Bénéfices*, 1915, p. 67 en noté.

un mouvement d'opinions assez fort en vue d'associer le travail et le capital eut lieu en France au début de notre siècle et se résolut finalement dans cette loi.

Rapprocher le capital et le travail par la possibilité offerte au travailleur de devenir co-propriétaire de la production, et arriver de cette manière à mettre fin à la lutte des classes, voilà le but de cette loi. D'ailleurs la participation aux bénéfices est connue en France depuis 1842 et même avant, dans une application restreinte. C'est la participation aux bénéfices simple résultant « d'une libre convention expresse ou tacite suivant le cas, par laquelle un patron donne à son ouvrier, en sus du salaire normal, une part dans ses bénéfices, sans participation aux pertes ». Par conséquent la situation de l'employé participant aux bénéfices se déterminerait par deux contrats : a) Le contrat de louage en vertu duquel le travail est payé par le salaire, et b) un contrat *sui generis* suivant lequel le travail non payé par le salaire est rémunéré par une part aux bénéfices. Plus tard, et en vue de faire participer leur personnel aux bénéfices en les intéressant au capital même, certains patrons ont adopté « un ensemble de mesures tendant à faire pénétrer l'élément ouvrier dans les assemblées d'actionnaires (1). »

1. Brouilhet, *Opinions sur l'actionnariat ouvrier, Question pratiques*, 1910, p. 65.

C'est l'actionnariat ouvrier qui peut être individuel ou collectif suivant que la propriété des actions des ouvriers est individuelle ou collective. Et l'acquisition des actions par les ouvriers peut s'effectuer de trois sortes : *a)* souscription semblable aux souscriptions des capitalistes, ce qui est illusoire ; *b)* acquisition au moyen des sommes provenant d'une participation aux bénéfices simple, ce qui est possible ; et *c)* attribution gratuite d'un nombre d'actions aux ouvriers, ce qui constitue le réel moyen de rendre les travailleurs actionnaires de l'entreprise. C'est également le système de la loi du 26 avril 1917. Les actions de travail introduites par cette loi appartiennent à la collectivité salariée de l'entreprise, constituée en coopérative de main-d'œuvre et confèrent aux travailleurs ainsi associés les droits suivants : *a)* de prendre part à l'administration de l'entreprise ; *b)* de participer aux bénéfices et de prendre une quote-part au partage du fonds social, ce qui constitue le saillant de cette réforme.

Mais le régime de la loi est purement facultatif et applicable seulement dans les sociétés anonymes. L'article 72 de cette loi dit « qu'il peut être stipulé dans les statuts de toute société anonyme, que la société sera à participation ouvrière ». Son application est donc restreinte aux sociétés anonymes et son caractère n'est pas impératif. Il le devient, il est vrai, dans les loi des 9 septembre 1919 et 16 octobre 1919,

la première se rapportant au régime des mines, et la seconde au régime hydraulique, où le système est obligatoire. Mais si cette loi reconnaît franchement que le juste salaire n'existe pas ; si elle veut la rémunération équitable du travail en le faisant participer aux bénéfices et au partage du fonds social ; et si par là même elle reconnaît au travailleur un droit de propriété sur le produit de son labeur en préconisant comme moyen d'y arriver la propriété collective, toutefois elle n'est qu'une loi-conseil, ou autrement dit un grand Rien dans la société d'aujourd'hui.

Mais si dans la loi il n'y a rien pour sauvegarder le droit de l'ouvrier au juste salaire, il y a peut-être quelque chose dans l'initiative patronale ?

Les enquêtes de l'Office du travail en France (1), comme aussi les enquêtes de la commission belge du travail (2) prouvent surabondamment l'insignifiante action patronale pour l'amélioration du sort ouvrier.

La déclaration d'un directeur d'une société austro-belge « que la science industrielle consistait à obtenir d'un être humain la plus grande somme possible de travail en le rémunérant au taux le plus bas » (3) est

1. Office du travail, *Salaires et durée du travail dans l'industrie française*, t. I, 1893, p. 532.

2. *Enquête de la commission belge du travail*, t. I, rep. 2220, cité par M. Jay dans la *Protection légale des travailleurs*, p. 37, note 2.

3. *Enquête de la Commission belge du travail*, *ibid.*, cité par M. Jay, *ibid.*, p. 37.

certainement une vérité universelle. Et, si quelquefois on trouve une visée bienveillante de la part du patron, alors « ces maîtres charitables seront châtiés de leur vertu » (1) puisque la concurrence des adversaires les tuerait.

Peut-être alors l'action du consommateur ?

Des âmes généreuses ont essayé par la formation des ligues sociales d'acheteurs d'enrayer la course folle de l'acheteur vers le bon marché, mais même ceux qui s'en occupent n'espèrent pas beaucoup dans leur action (2). Les premières ligues d'acheteurs créées à New-York en 1890 et introduites en France par Mme Jeanne Brunhes, de même qu'en Suisse et en Allemagne, s'efforcent, il est vrai, de rendre la vie meilleure à ceux qui travaillent ; toutefois il serait puéril d'attendre de leur part ce que la loi refuse d'accorder (3).

Et de ce court aperçu législatif ressort pleinement l'inexistence des garanties légales concernant le juste salaire des travailleurs.

1. Paroles prononcées par M. Dupin à la Chambre. Cité par M. de Mun dans la séance de la Chambre des députés, le 11 juin 1888.

2. V. Jay, *loc. cit.*, p. 42.

3. V. en ce sens Jay, *La Protection légale des travailleurs* p. 39-42.

§ 2. — *La Sauvegarde du droit de vivre*

La grève tendant à limiter les heures de travail, que nous avons dénommée « la grève ayant pour but la sauvegarde du droit de vivre », est certainement l'action la plus légitimée par la reconnaissance du droit à l'existence de tous les hommes. Car, si le travail est un devoir social et l'oisiveté une faute morale ; il est tout aussi antisocial et immoral d'admettre un travail-peine à la charge de la plupart, provoqué par l'usure dévorante de quelques-uns.

« Il n'y a de richesse que la vie » a dit un grand penseur (1).

Mais pour que tous puissent dire « Vive la vie », il faudrait une organisation sociale saine et une législation juste qui assure le travail pour tous, et pour tous un travail humain. Et cette vérité est tellement souveraine, qu'elle devrait parler au dedans du cœur sans aucun bruit de paroles, mais hélas, une littérature tout entière n'a pas suffi pour apprivoiser le *homo homini lupus* d'antan et de toujours et mettre fin à l'exploitation de l'homme par l'homme.

Mais si dans la discussion de la loi de 1841 on a dit « qu'en ces jours de progrès et de découvertes, il faut une loi de fer pour défendre de tuer les enfants

1. V. H.-J. Brunhes, *Ruskin et la Bible*, p. 123 ; dans le même sens Bossuet, *Politique de l'écriture sainte*, cité par Lanson : Bossuet, 1894, p. 258. Cités par Jay, *loc. cit.*, p. 8.

par le travail (1) » ; « si protéger l'enfant et ne pas protéger la mère et un non sens » a pu écrire Jules Simon (2) ; et si d'une manière générale « il faut veiller à ce que la durée du travail dans la fatigue ne dépasse pas les bornes au delà desquelles elle se trouve en contradiction avec les lois de l'existence physique, à ce qu'elle laisse à l'ouvrier la possibilité de remplir les devoirs et les obligations qui lui incombent comme homme et comme citoyen (3) », quel est l'esprit de la législation à ce propos ?

Le caractère meurtrier du travail prolongé beaucoup trop au delà de ce qu'un homme peut donner constitue sans conteste un grand péril national, dont le législateur se devait d'atténuer le plus possible les effets désastreux. On a couru d'abord au plus pressé en réglementant le travail des enfants. Puis, peu à peu, ont été édictées des règles concernant le travail des majeurs, sans cesse modifiées et améliorées vaguement en vue du but fondamental : aider la masse de l'nation à supporter sa destinée inéluctable afin de garantir et sauvegarder l'avenir.

Mais rien ne correspond à la Justice naturelle. Ainsi, en parcourant la législation concernant la réglementation du travail, nous verrons qu'à partir

1. Paroles de l'archevêque de Rouen, cité par Jay, *loc. cit.* p. 4.

2. Cité par Jay, *loc. cit.*, p. 9.

3. Déclaration du Conseil fédéral suisse dans le message qui précéda l'élaboration de la loi de 1877 sur le travail dans les fabriques. Citée par Jay, *loc. cit.*, p. 7, note 1.

du premier essai datant de 1841 jusqu'à nos jours ont été élaborées plusieurs lois aussi incomplètes qu'inefficaces et insignifiantes pour la vitalité ouvrière, que véritablement il serait inexact d'affirmer aujourd'hui l'existence d'une législation du travail, telle qu'elle devrait être d'après la grande idée reconnaissant à tous le droit à une vie humaine et digne. Commençons donc notre examen en nous fixant d'abord sur la réglementation légale dans la grande industrie.

Les premières mesures protectrices sont prises par la loi du 22 mars 1841 en vue de sauvegarder la vie du petit ouvrier. En vertu de cette loi, l'âge d'admission au travail est fixée à huit ans et la durée de la journée de travail à huit heures pour les enfants de huit à douze ans et de douze heures pour ceux de douze à seize ans. Et son application concerne seulement les manufactures, usines, ateliers à moteur mécanique ou à feu continu, et les fabriques travaillant avec plus de vingt ouvriers.

Devant une telle législation il n'y a donc plus lieu d'insister sur l'état misérable de l'enfant-ouvrier, sinon pour dire « qu'en 1848, on rencontre encore dans toutes les fabriques une foule d'enfants occupés avant l'âge fixé par la loi et qui portent sur leur visage les traits non équivoques de cet emploi prématuré (1) ».

1. Blanqui l'ainé dans un rapport sur la condition des classes

Plus tard on pensa aux adultes, et, pendant la Révolution de 1848 « considérant qu'un travail trop prolongé, non seulement mine la santé du travailleur, mais encore, en l'empêchant de cultiver son intelligence, porte atteinte à la dignité de l'homme », le gouvernement provisoire décrète le 2 mars 1848 que la journée de travail est diminuée d'une heure. Et, aux dires des témoins de l'époque, une joie délirante accueillit ce décret-délivrance, car « dans la plupart des filatures le travail durait quatorze ou quinze heures et l'excès allait même plus loin au grand détriment de la santé et de la moralité des travailleurs (1) ».

Mais l'exécution de cette nouvelle législation n'étant pas confiée à des fonctionnaires capables d'enfreindre la grande résistance de l'industrie patronale ; et un mouvement de réaction très fort se produisant après ces premières tentatives généreuses des journées de mars 1848 ; à cause aussi des troubles de l'époque, ce décret n'eut pas le temps de s'imposer d'une façon générale à l'industrie et dès la fin du mois de juin 1848 l'Assemblée Constituante était saisie d'une proposition tendant à l'abrogation pure et simple du décret du 2 mars. Il est toutefois touchant de noter que, lors de la discussion de la

ouvrières à l'Académie des sciences morales et politiques. Cité par Jay, *loc. cit.*, p. 109, note 2.

1. Blanqui, *ibid.*, cité par Jay au cours.

proposition d'abrogation du décret, le socialiste Pierre Leroux pour défendre la thèse de la limitation de la journée de travail affirmait, avec raison, que le législateur devrait intervenir pour protéger l'homme contre toute atteinte physique ou morale, ou plus précisément contre « l'homicide, cet affreux massacre qui, sous le nom d'industrie, s'était introduit en France et en Angleterre (1) ». Et le résultat final fut qu'en vertu d'une nouvelle loi, celle du 9 septembre 1848, la durée de cette journée pût être portée jusqu'à douze heures. Toujours à cette occasion, un amendement interdisant de porter la journée de travail au delà de dix heures ne réunit que 67 voix contre 612 (2). Mais cette loi qui ne concernait que les usines et manufactures ne reçut d'ailleurs presque aucune application, bien que quelques tentatives furent faites de la part de certains industriels favorables à des mesures plus humaines et par suite plus productives.

Et quand en 1883 on décida l'application des mesures édictées en 1848, il fallut également élucider la question de savoir ce que l'on entend par usine et manufacture. Ce fut l'objet de la circulaire du 25 novembre 1885, qui entend désigner sous ce

1. Parole de Pierre Leroux à la Chambre lors de la discussion de la proposition d'abrogation du décret du 2 mars.

2. V. Jay, *loc. cit.*, p. 110, note 3.

nom les établissements visés par l'article 1^{er} de la loi du 22 mars 1841.

Sous la Seconde République on tente d'étendre les bienfaits de la loi de 1841 aux apprentis des petits ateliers, qui étaient laissés en dehors de ses dispositions. Et la loi du 22 février 1851 sur l'apprentissage ne permet pas d'employer les apprentis de moins de quatorze ans plus de dix heures par jour, ceux de quatorze à seize ans plus de douze heures et interdit le travail de nuit et du dimanche. Ce fut un second effort au profit des enfants, et l'Assemblée Nationale par la loi du 19 mai 1874 essaya de nouveau d'améliorer leur sort. Dorénavant les enfants de dix ans ne seront plus employés que dans certaines industries particulières déterminées par des règlements d'administrations publiques, ceux de dix à douze ans ne travailleront plus que six heures par jour ; seuls, ceux de douze à seize ans pourront être employés douze heures au maximum. Mais cette loi présente un saillant très appréciable : celui d'avoir créé une inspection générale du travail.

Donc encore un palliatif de législation ajouté aux autres plus faibles d'auparavant, auxquels vint s'en joindre plus tard un autre, la loi du 2 novembre 1892. Aux termes de cette loi, les enfants commenceront à travailler à partir de treize ans ou de douze, s'ils sont munis d'un certificat d'études primaires, et ne feront que dix heures par jour. En faisant travailler

un an plus tôt le petit diplômé, le législateur a probablement voulu le gratifier à sa manière en lui offrant « un tour de faveur pour la tuberculose ».

Il y est également formulé que les adolescents de seize à dix-huit ans, ne travailleront que onze heures par jour ou soixante-six heures par semaine, et les femmes âgées de plus de dix-huit ans, onze heures par jour également. Et si les avis médicaux sont unanimes à reconnaître « qu'user des forces naissantes de l'enfant pour transformer en travail rémunérateur les gestes qui sont la condition indispensable de son développement corporel, c'est atrophier l'espèce humaine dans ses espérances lointaines » (Dr Maurice Letulle) et « que demander à un enfant de treize à quatorze ans un travail de dix heures est une erreur antiphysiologique » (Dr Graucher), quand, au contraire, « il faut à ces enfants une ration de travail et une double ration d'alimentation » (Dr Graucher), toutefois cette loi fait certainement un pas en avant sur l'épineux chemin vers le protectorat ouvrier (1). Il est vrai d'ailleurs que la loi prévoit un certificat médical pour l'enfant de douze ans, qui se délivre habituellement par le médecin sans voir l'enfant (2) et confère également à l'inspecteur

1. Le rapport présenté par M. Et Martin-Saint-Léon dans la séance du 14 mai 1893 à l'association nationale française pour la protection légale des travailleurs. Cité par Jay, *loc. cit.*, p. 89 et s.

2. V. Rapport présenté par M. E. Petit à l'association nationale

du travail le droit de renvoyer immédiatement l'enfant âgé de moins de seize ans, s'il est reconnu inapte pour la tâche qu'on lui demande ; ce qu'on n'a presque jamais vu faire (1).

Cette loi interdit aussi le travail de nuit pour les femmes et pour les enfants âgés de moins de dix-huit ans ; mais les exceptions apportées à ces dispositions sous forme de veillées, pour les femmes, dans certaines industries de confections jusqu'à onze heures du soir ; d'autres encore, dites permanentes ou temporaires concernant tant les femmes que les enfants âgés de moins de dix-huit ans, amoindrissent énormément l'effet de cette règle (2).

Mais le service d'inspection est réorganisé, sous l'empire de cette loi, et ce service comprend pour l'époque des inspecteurs divisionnaires, des inspecteurs ou inspectrices départementaux, nommés par le ministre du Travail, pour en faire respecter les dispositions.

française pour la protection légale des travailleurs, sur la Réforme de l'Inspection du travail en France, 1908, p. 102.

1. Rapport sur l'application en 1900, des lois réglementant le travail, p. 368.

2. V. le rapport déposé par M. Waddington à la Chambre des députés le 10 juin 1890, cité par M. Jay, *loc. cit.*, p. 200 ; Rapport de la Commission supérieure sur l'application, en 1902, des lois réglementant le travail, p. 63. Rapport de M. Waddington du 10 juin 1890, cité par Jay, *loc. cit.*, p. 208 ; Fagnot, *Rapport présenté à l'association internationale pour la protection légale des travailleurs sur le travail de nuit des enfants dans les usines à feu continu*, 1908, pp. 46 et suiv.

Quant aux travaux souterrains, son article 9 dit que : « les filles et les femmes ne peuvent être employées au travail souterrain des mines, minières et carrières », et le même texte ajoute : « des règlements d'administration publique détermineront les conditions spéciales du travail des enfants de treize à dix-huit ans du sexe masculin dans les travaux souterrains ».

Le règlement auquel fait allusion cet article édicte, le 3 mai 1893 : que les enfants au-dessous de seize ans ne pourront être employés plus de huit heures et ceux de seize à dix-huit ans plus de dix heures. De plus leur travail ne touchera pas de près le métier de mineur, sauf pour ceux de seize à dix-huit ans, qui, à titre d'aides ou apprentis, pourront être employés aux travaux proprement dits pendant cinq heures seulement.

La loi de 1892 décide encore que les hommes adultes bénéficieront de la même journée de travail s'ils sont employés avec les personnes protégées par cette loi, sauf pour le cas où cette journée pourra être prolongée même pour ces personnes, et aussi dans les cas prévus par l'article 1^{er} du décret du 28 mars 1902 visant les exceptions en vertu desquelles la durée de la journée de travail établie par la loi du 9 septembre 1884 pourra être augmentée. Mais quand il s'agit d'appliquer cette loi, une effervescence bruyante se produisit dans l'industrie patronale en vue d'unifier la journée de travail pour tout le monde

et d'en fixer la durée à onze heures (1). Le gouvernement, ayant pris en considération une décision de la commission du Sénat du 14 novembre 1893, répondit favorablement au vœu de l'industrie, et sans que la chambre eut été consultée, la journée fut portée à onze heures, même pour les enfants de douze à seize ans.

Cette situation illégale se prolongea jusqu'à la loi du 30 mars 1900 qui unifia la durée du travail pour tous les ouvriers travaillant dans les mêmes établissements. Pour y arriver on commença sur la base de onze heures, mais au bout de quatre ans, la durée de la journée légale du travail fut dix heures. Cette loi votée sur l'initiative de M. Millerand prévoit aussi la simultanéité du repos « en permettant ainsi au père, à la mère et aux enfants de se retrouver à la maison aux mêmes moments ; dans l'intimité des joies et aussi souvent, hélas ! des peines communes (2). » Mais la Cour de cassation trouvant la loi trop douce à cet égard pour les ouvriers, décide dans deux arrêts consécutifs, que cette unité de repos ne concerne que les personnes protégées par la loi de 1892 et ne s'applique nullement aux adultes dont la situation est réglée par la loi du 9 septembre 1848 (3).

Après 1900 on essaye, de-ci, de-là, d'améliorer

1. V. *Bulletin de l'Inspection du travail*, 1894, p. 852.

2. V. Dubief dans le rapport présenté à la Chambre des députés le 27 mars 1900.

3. Arrêts des 30 novembre et 28 déc. 1901, cités par Jay, p. 133.

également le sort de ceux qui, travaillant dans les locaux étrangers aux dispositions légales existantes, étaient restés jusqu'à cette date astreints à la loi contractuelle.

Ainsi les travaux accomplis dans les mines, minières et carrières par des hommes adultes n'étaient réglementés par aucune des lois citées, sinon, quand il y avait lieu, par la loi de 1892. Ce fut la tâche de la loi de 1905 qui prescrit pour les ouvriers employés à l'abatage dans les travaux souterrains des mines de combustibles, neuf heures de travail, réduites à huit heures et demie depuis le 1^{er} janvier 1908 et à huit heures seulement depuis le 2 janvier 1910.

Quant à la Réglementation de la durée du travail dans les entreprises de transports, c'est la loi du 2 avril 1907 qui s'applique au travail à bord des navires de commerce et détermine en moyenne douze heures de travail par jour. En ce qui concerne les transports par chemin de fer, le ministère des Travaux publics a pleins pouvoirs pour empêcher le surmenage de tous les employés, et la durée maxima de travail est de douze heures par jour suivant certains arrêtés rendus par lui. Evidemment il s'agit là de la sécurité de l'exploitation, mais ailleurs où cette question ne se pose pas, comme dans les services de petite vitesse, messageries, colis postaux, etc., la durée de la journée de travail n'est pas encore réglementée.

Y a-t-il également un repos hebdomadaire pour ces travailleurs ?

Si « le repos c'est la reconstitution de l'être spirituel et physique, l'unité de la vie et la justice dans la vie suprême » (1); si « le repos hebdomadaire apparaît comme une liquidation périodique, comme un rétablissement nécessaire de l'équilibre physiologique (2) »; et si « il faut à la famille un jour où tous les membres se trouvent réunis autour du foyer (3) », il a fallu pourtant une loi pour supprimer le travail du dimanche dans des entreprises où, ni l'utilité publique, ni la nature du travail, ni des circonstances particulières n'exigeaient son maintien. Et cette loi ne devait aboutir que parce que « les classes travailleuses sont trop intéressées à la fériation dominicale pour qu'elle périclité jamais (4) ». Elle fut votée seulement le 13 juillet 1906 et proclama le dimanche comme jour férié, sans en étendre l'application à tout le monde ouvrier. Elle prévoit des exceptions visant le travail agricole et les domestiques; les ouvriers du transport par eau et une partie des chemins de fer; les employés des Postes et Télégraphes; d'autres encore quant au commen-

1. V. le discours de M. Denis au Conseil supérieur du travail belge où il cite ces paroles de Pierre Leroux; cité par Jay, *loc. cit.*, p. 164, note 2.

2. M. Denis, *ibid.*, session 1901-1902, p. 168.

3. V. Jay, *loc. cit.*, p. 165.

4. Proudhon, cité par Jay, *loc. cit.*, p. 170.

cement et à la fin de cette pauvre journée de repos, si bien que le rapporteur de cette loi a pu dire lui-même au Sénat : « Vous verrez bientôt que la part des dérogations est extrêmement large », et dès le 5 avril M. Doumergue, ministre du Commerce, pouvait déclarer lui aussi : « Il ne restera bientôt plus, si nous continuons dans cette voie, de repos hebdomadaire pour les ouvriers auxquels nous voulons en accorder (1). »

Nous avons étudié la législation ouvrière dans l'industrie, il nous reste à voir brièvement la situation du travailleur agricole et commercial au point de vue de la durée de la journée de travail. Pour l'ouvrier agricole, c'est bien simple, le législateur s'étant complètement désintéressé de son sort. Quant à l'employé de commerce, la législation industrielle ne le concerne que parfois, de sorte que sur la durée du travail on ne pourrait guère citer que la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire, qui vise en même temps les établissements industriels et commerciaux. Pourtant « c'est précisément dans ces boutiques, dans ces magasins où la fabrication et le travail se confondent avec la vente et le commerce, dans ces ateliers d'un caractère mixte que se produisent les plus gros abus (2). » Voilà un ensemble de prescrip-

1. Cité par Jay, *loc. cit.*, p. 175.

2. V. le rapport de M. Waddington sur la loi de 1874, cité par Jay, *loc. cit.*, p. 76.

tions qui certainement constituent un résultat bien-faisant pour la classe ouvrière, mais qui sont loin de répondre à l'idée de justice reconnaissant le droit à la vie de tous ces hommes, femmes et enfants entassés dans les mines, les usines et les ateliers de toutes sortes. Cependant il faut reconnaître qu'en ces derniers temps de sensibles améliorations se sont produites à cet égard :

La semaine anglaise introduite par la loi du 11 juin 1917, la réduction de la journée de travail à huit heures par la loi du 23 avril 1919, sont certes les réformes d'un législateur conscient et courageux.

Mais si la semaine anglaise s'applique généralement, la loi du 23 avril 1919 ne vise : 1° ni les ouvriers des mines ; 2° ni les ouvriers et ouvrières travaillant à domicile ; 3° ni les travailleurs de l'agriculture ; 4° ni les domestiques ; 5° ni les marins du pont.

3° La Sauvegarde de la liberté du travail

La grève pour la sauvegarde de la liberté du travail, est, avons-nous dit, la grève concernant les questions inhérentes à l'organisation et à l'administration du travail afin d'aboutir à l'abolition de la tyrannie patronale dans l'atelier. En vérité, en dehors des tendances habituelles des grèves qui sont la réduction des heures de la journée de travail, et surtout l'augmentation du salaire, il peut y avoir d'autres

buts, et celui que nous envisageons n'est pas un des moins fréquents. Ainsi, être contraint de travailler sans pouvoir produire la quantité de travail que l'on pourrait rendre, comme il est arrivé dans le sud du Pays de Galles où la principale cause du désaccord entre les travailleurs et les Compagnies minières dans les grèves de septembre 1910 avait trait à la question des « places anormales », c'est-à-dire des lieux dans lesquels la houille étant difficile à détacher, le mineur devait travailler tout une quinzaine pour recevoir, en fin de compte, moins qu'il n'aurait été à même de gagner en un jour s'il avait travaillé dans un endroit plus favorable (1). Etre obligé de subir le mauvais vouloir, le manque de bon sens ou l'injuste jugement des dirigeants dans l'organisation du travail, tel le cas des postiers français, qui se mirent en grève en 1909 à la suite des agissements d'un sous-secrétaire d'Etat (2) ; Souffrir continuellement dans l'exploitation d'une entreprise ou dans la direction d'une usine les mesures de chicane imposées par un chef ou un contre-maitre (3), n'est-ce pas là une atteinte à la liberté du travail envers ceux qui ont le droit au travail, et de la part de ceux qui

1. *Le mouvement social*, 15 juin 1912. *The Industrial transition in England and the recent coal Strike* by Hilaire Belloc, p. 495.

2. *Le musée social*, *Annales*, avril 1909, p. 119 ; *La grève des Postiers*, juin 1909, p. 162 ; *La seconde grève des postiers*.

3. *Musée social*, *Annales*, mai 1912, p. 190. *La grève des mineurs en Grande-Bretagne*.

abusent de leur droit au travail des autres ? La grève n'est licite, dit M. Esmein, « qu'alors qu'il s'agit d'une grève en vue de faire hausser le taux du salaire, mais si la grève touche au droit individuel du patron ou de l'ouvrier, elle cesse de l'être (1).

« Choisir les contremaitres en dehors du patron, interdire l'emploi des machines pour certains travaux, obliger les patrons à ne prendre d'ouvriers que parmi les syndiqués, forcer enfin le patron à expulser les ouvriers qui auraient travaillé pendant la grève est le comble des prétentions ouvrières ajoute M. Cauwer (2). »

Mais « les grèves ont contribué à faire respecter davantage les ouvriers par les patrons, à prévenir beaucoup d'abus de détail, toute sorte de modes d'exploitations et en outre les industriels et leurs agents ont dû apporter plus de ménagements, plus d'égards et plus de justice dans leurs rapports avec les travailleurs manuels », répond M. Leroy-Beaux lieu (3). Et puis le contrat de louage n'est qu'une manière de contrat d'association, ou tout au moins il implique nécessairement un contrat d'association et donne par conséquent droit aux ouvriers de s'immiscer dans les affaires touchant à l'administration et à

1. V. *Académie des Sciences morales et politiques*, 1908, v. 169 p. 16. Discussion posée par M. Levasseur : Y a-t-il un droit de greve ?

2. *Cours d'économie politique*, t. III, pages 142-143.

3. *Essai sur la répartition des richesses*, page 397.

l'organisation du travail, soutiennent les socialistes (1).

Mais si le droit individuel du patron défendu si âprement par M. Esmein ne doit être pris en considération qu'autant qu'il ne nuit à personne ; si les cas cités par M. Cauwes peuvent devenir autant d'abus injustifiables de la part des ouvriers ; et si la doctrine socialiste peut faire fausse route dans le droit positif, toujours est-il qu'une raison éclatante se dégage des affirmations de M. Leroy-Beaulieu, et qu'au point de vue du droit naturel l'obligation du patron envers l'ouvrier ne serait pas seulement celle de remplir les stipulations contractuelles. « L'activité humaine étant inséparable de la personne du travailleur, dit M. l'abbé Ch. Antoine, il s'ensuit que la personne du travailleur se trouve comprise dans le contrat de travail. Au vrai, l'ouvrier n'engage pas seulement sa force physique, l'effort utile de son énergie musculaire ; mais il engage encore sa personne. » Par conséquent, le contrat de travail donnerait naissance à deux obligations : « l'obligation de remplir les stipulations contractuelles et celle de respecter, de sauvegarder les droits inaliénables de la personne du travailleur, tels que le droit à la liberté de conscience, le droit à la vie, à la conser-

1. V. Chatelain, *Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale*, 1905, page 297 et suiv.

vation de la santé et de la moralité (1). » Oui, le droit à la vie et par suite le droit au travail, au libre travail, accompli de manière à ne pas nuire au patron et exigé par le patron de façon à ne pas nuire à l'ouvrier. Ainsi envisagée, la sauvegarde de la liberté du travail dans les grèves tendant à abolir la tyrannie patronale dans l'atelier, est fondée, croyons-nous, sur une idée de justice naturelle incontestable, et par suite parfaitement légitime (2).

§ 4. — *La sauvegarde des droits du peuple souverain*

C'est le but des grèves politiques tendant à imposer la volonté du prolétariat dans les affaires publiques. C'est la tendance certaine de toute grève générale. La grève générale, dit M. Greffulhes, « est le refus des producteurs de travailler pour procurer jouissance et satisfaction aux non producteurs ; elle est l'explosion consciente des efforts ouvriers en vue de la transformation sociale ; elle est l'aboutissement logique de l'action constante du prolétariat en mal d'émancipation ; elle est la multiplication des luttes contre le patronat (3) ». Et il ne s'agit pas là de la grève générale dite corporative qui n'est que la grève

1. *Année sociale internationale*, 1912, page 305 citant ces paroles de la *Semaine sociale* de Fribourg, 1910.

2. V. dans le sens contraire M. Maurice Cesbron dans *le droit de grève et ses limites*, pages 108 et suiv.

3. *L'action syndicale*, pages 32 et suiv.

des ouvriers d'une profession déterminée, mais de la « grève de toutes les industries et pour des motifs intéressant l'ensemble du prolétariat (1) » car « les premières n'en constituent que la gymnastique nécessaire, de même que les grandes manœuvres sont la gymnastique de la guerre (2) ».

En d'autres mots « nous ne sommes plus ici dans la sphère des intérêts économiques. La grève générale devient politique, c'est-à-dire qu'elle est dirigée moins contre les patrons que contre le Gouvernement qu'elle a pour but de renverser, ou d'impressionner afin d'obtenir un résultat partiel (3) ». Et si parfois elle peut être simplement réformiste « c'est-à-dire tendant à défendre un droit ou à protester contre un acte gouvernemental », elle peut être également révolutionnaire, « ayant pour but de faire la Révolution sociale, d'affranchir les producteurs de la domination capitaliste (4) ».

Or dans la grève générale tendant à une autre organisation sociale, et empiétant par là-même dans l'organisation politique de l'Etat, ce n'est pas le but réformiste au point de vue du droit social qui se discute, c'est la légitimité même du droit d'insurrection qui est en cause. *Sic volo, sic Jubeo, sit pro*

1. E. Wandervelde, *Le droit de grève dans la grève générale*, Bibliothèque générale des sciences sociales. Alcan, XXXI, p. 236.

2. Greffulhes, *ibid.*, page 32.

3. E. Wandervelde, *ibid.*, page 236.

4. E. Wandervelde, *ibid.*, page 237.

ratione voluntas, dit le peuple dans les grèves générales, et s'il est vrai que « l'arbitraire des rois et des aristocrates est insolent, mais que l'arbitraire du peuple peut être odieux », cette grève révolutionnaire peut être quelquefois légitime. « Quand le Gouvernement viole les droits du peuple, l'insurrection est pour le peuple et pour chaque portion du peuple le plus sacré des droits et le plus indispensable des devoirs, » dit l'article 35 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Ce principe est déjà, du reste, dans la doctrine préconisée par saint Thomas, en matière de droit insurrectionnel (1). Par conséquent le but à poursuivre dans ces grèves-révolutions savoir : *sauvegarder les droits du peuple souverain*, ne sera légitime que vis-à-vis d'un gouvernement tyrannique qui viole les droits, c'est-à-dire les libertés naturelles du peuple. C'est la seule idée équitable qui pourrait justifier les dites grèves ; autrement il s'agirait d'une domination tyrannique qui voudrait s'instaurer précisément pour abolir le respect de ces libertés naturelles de l'homme.

1. V. Drioux, *Traduction de la « Somme théologique »*, l. IV, page 348.

CHAPITRE II

La légitimité de la cessation collective et concertée du travail afin de réaliser les buts de grève

En étudiant la légitimité des buts inhérents au fait de grève nous avons démontré, ou du moins nous croyons l'avoir fait, tant la légitimité des tendances visant la sauvegarde du droit de propriété et du droit de vivre, que celle concernant la sauvegarde de la liberté du travail et des droits du peuple souverain. Par un court aperçu de la législation française, élaborée en vue de protéger les droits sacrés de celui qui travaille, nous avons constaté l'inexistence d'une autorité d'Etat assurant le juste salaire, une durée humaine de la journée de travail et une bonne administration de ce travail. Par là même nous avons démontré et, pensons-nous de manière irréfutable, la légitimité de la cessation collective et concertée du travail, car dans l'état actuel de notre législation, cette action convenue des travailleurs constitue le seul moyen pour arriver à la

réalisation de leurs droits légitimes. En vérité, s'il est nécessaire que la justice soit réclamée pour être rendue ; si, quand elle est reconnue par le droit positif elle est accordée, à qui donc peut s'adresser le travailleur d'aujourd'hui pour que justice lui soit faite, sinon à ses compagnons de peine et de misère ? Mais, quand même il n'y aurait pas d'autre issue pour les droits méconnus des travailleurs, ce n'est pas par cette voie, a-t-on dit, qu'ils pourraient les faire respecter, car cela équivaldrait à dire « qu'on peut se faire justice à soi-même », ce qui n'est pas le régime d'une société organisée, mais l'état de la pure anarchie (1). Il y a évidemment là une vérité qui ne saurait être discutée, mais hélas ! la réponse est facile, car, si « se faire justice à soi-même » est un principe anarchique, il en est ainsi à cause de la législation actuelle de l'Etat qui est incapable d'établir la justice sociale dans le monde ouvrier. Si, en s'adressant à l'Etat pour faire respecter ses droits méprisés, le travailleur ne trouve aucun texte de loi qui les sauvegarde, l'arbitraire règne en maître et la justice est violée, ce qui est tout aussi anarchique, sinon davantage que de s'arroger le droit non reconnu de se faire justice à soi-même.

On a dit également que ce droit ne peut être considéré comme légitime parce qu'il ne serait que

1. Voir dans ce sens Enée Boulloc, *Le droit de grève et les grèves*, pages 96 et 97.

l'exercice de la violence afin d'imposer la volonté par la force, ce qui est illicite autant qu'injuste et barbare. Oui ! ce droit n'est que l'exercice de la force, de la force des faibles en mouvement, mais qui n'est que la réponse par la force, à la force de ceux pour qui la force est la loi. Et si le droit, c'est la force, comme il a été soutenu par d'éminents juristes et que par suite le délit d'aujourd'hui peut devenir le droit de demain, la légitimité de cette violence ne saurait être contestée. Mais nous ne préconisons point cette théorie, nous ne pouvons pas la soutenir dans la discussion d'un problème purement humanitaire et même nous la refutons comme abominable quoiqu'elle corresponde à la réalité présente (1). Car, si la notion du droit est une entité très relative, comme prétendent ces auteurs, toutefois l'existence du droit naturel ne saurait être déniée, comme ils essayent de le faire. Les idées de justice naturelle existent et sont inhérentes à l'humanité tout entière, et si ces idées sont violées dans la plupart des législations positives, il serait illogique de conclure à leur négation. Elles existent assurément, mais il s'agit de les planter en droit positif. C'est là le but de la violence dans les grèves. Si cette violence

1. V. en ce sens Labriola, *Essai sur la conception matérialiste de l'Histoire*. Traduction Bonnet, 1901, page 225; Duguit, *L'Etat, le droit objectif et la loi positive*, 1911; Jean Cruet, *La vie du droit*, 1908, p. 146; Lévy, *Questions pratiques de législation individuelle*, 1909, pages 177 et 179.

délit aujourd'hui, devient loi demain, c'est la force sans doute qui l'aura instaurée, mais c'est le droit naturel, la justice qui gouverneront ; c'est la force de la justice qui aura détrôné celle de l'injustice. Et si plus tard encore cette force de l'injustice redevient de nouveau un droit, elle n'en sera pas moins un délit au point de vue du droit naturel.

Si donc ce droit peut être dénommé le droit de la force, il est toutefois celui de la force légitime car elle tend à instaurer la justice et à effacer l'injustice. C'est la même force qu'un code de travail pourrait appeler, à l'exemple de l'article 328 du Code pénal, la légitime défense économique, ou celle qui, en droit international, légitime les guerres justes (1).

En dehors de cela, on a soutenu que ce droit n'est pas nécessaire, car les travailleurs arriveraient par voie de demandes collectives au même but. On a dit aux ouvriers : Coalisez-vous et par ce fait même vous imposerez le respect de vos droits aux patrons injustes. Et avant 1911 on leur avait donné un exemple réel pour justifier ces dires, l'exemple de trade-unionnites anglais qui, par leurs méthodes pacifiques et conciliantes, ont obtenu à l'époque des résultats magnifiques, tant au point de vue du juste salaire que de la durée du travail (2). Avant 1911, dis-je, on émettait cet argument, car, lors des grèves surve-

1. Drioux, *loc. cit.* p. 338; Ceslron *loc. cit.*, pp. 30 et 31.

2. M. Viviani à la Chambre le 23 oct. 1908.

nues en 1911, on a pu écrire « que les syndicalistes anglais reviennent à leurs premiers amours et que la grève avec tout son cortège de violence et d'action directe est plus en vogue que jamais chez nos voisins (1) ». Et le démenti si éclatant donné au dogme sociologique de la sagesse des travailleurs anglais est, certes, un argument irréfragable dans le plaidoyer pour la nécessité de cette violence que constitue la cessation collective et concertée du travail. Pourtant la statistique nous fournit des exemples d'où ressortent pleinement l'efficacité des demandes collectives. Ainsi en France, dit M. Picquenard, « la Fédération du livre a obtenu par des négociations amiables plus que par la grève elle-même ». Elle réussit à introduire la journée de neuf heures dans 90 localités en tout : dans 59 à la suite des négociations et dans 31 à la suite de la grève.

Mais, ajoute M. Picquenard : « Il est vrai que la Fédération du livre a une situation exceptionnelle dans le monde ouvrier français. Elle a un effectif plus stable, plus attaché au syndicat, plus discipliné ; elle dispose surtout de ressources plus considérables et les patrons savaient qu'elle pouvait au besoin soutenir de longues grèves (2) ». La demande

1. De Seilhac, *Revue politique et parlementaire*, 10 juin 1912, p. 610.

1. V. Bibliothèque générale des Sciences sociales. *Le droit de grève*, 1909 Alcan, page 181.

collective n'est donc efficace qu'alors qu'elle dresse la menace d'une grève en perspective, car autrement : « si la coalition ne fait pas naître cette crainte, il est évident qu'elle sera dénuée de toute efficacité, de même qu'un ultimatum qui serait notifié à la France par la République d'Andorre ou la principauté de Monaco (1) ».

Mais, quelle utilité présente cette action pour le travailleur ? objecte-t-on encore, sinon perte de salaire à l'atelier et privations, angoisses et larmes au foyer resté sans pain (2) ?

Oui, tout cela est vrai. Mais « à toute chose malheur est bon. En roulant son rocher de Sisyphe la grève a montré aux travailleurs qu'ils étaient forts par l'union. Il en est résulté leur groupement inconscient et brutal, il est vrai, mais instructif et progressif (3) ». Certainement, malgré toutes ces misères, la grève aurait abouti à détromper les masses ouvrières sur l'omnipotence patronale, et à lui faire comprendre que, de l'union de tous les travailleurs naîtra une force aussi grande que celle du patronat, et que, par suite, les conditions du contrat de travail seront traitées et non imposées. Et ce serait tout. Malgré cela, les statistiques ont démontré, autant qu'elles peuvent le faire, que si les grèves sont par-

1. V. Maurice Cesbron, *loc. cit.*, p. 35.

2. V. Enée Boulloc, *loc. cit.*, pp. 70 et suiv.

3. Barberet, cité par Enée Boulloc, *loc. cit.*, p. 75.

fois nuisibles aux intérêts ouvriers, elles présentent également de réels avantages. En vérité, selon M. Piquenard qui met à contribution dans ses recherches les remarquables conclusions de M. François Simiaud au sujet de l'industrie minière, il semble que les grèves sont la « déterminante principale, en période de prix en hausse, des augmentations de salaires », et, ajoute-t-il encore : « c'est la grève qui déclanche, pour employer l'expression de M. Simiaud, ces augmentations de salaires » et, plus loin, l'efficacité de cette pression collective sous forme de grève ou menace de grève « rend, dit-il, les augmentations de salaire plus élevées, plus rapides et plus généralisées » que toute pression individuelle (1). Et nous avons pris là les constatations faites au sujet d'une industrie où les informations recueillies sont plus nombreuses, plus continues et par suite plus adéquates à une étude sérieuse quant aux grèves visant l'augmentation du salaire. Et d'ailleurs beaucoup d'économistes s'accordent à le certifier également (2).

La nécessité, l'utilité et la violence légitime du droit de cesser collectivement et simultanément le travail étant pour nous hors de toute critique sérieuse, une autre question se pose au sujet de ce

1. Bibliothèque générale de Sciences sociales. *Le droit de grève* alcan. 1909, page 196.

2. V. dans ce sens Gide, *Economiesociale*, pp. III et suiv Leroy-Baulieu *Essai sur la répartition des richesses*, p. 398.

droit, laquelle d'ailleurs est vivement débattue. Ce droit de cesser collectivement et simultanément le travail, doit-il être accordé d'une manière générale, c'est-à-dire sans restriction aucune ? En d'autres mots doit-on l'étendre à tous ceux pour lesquels il représente la seule voie d'acquérir la justice ? Assurément, sinon il reviendrait à admettre la justice pour quelques uns et à la dénier pour les autres, ce qui est inconcevable. Pourtant, répond-on, « ceux qui se mettent en grève dans les services d'intérêt public peuvent avoir mille fois raison au point de vue des engagements qu'ils ont contractés, mais ils n'en commettent pas moins une faute au point de vue social (1), » parce que, ajoute-t-on encore, « l'homme n'est homme que par la solidarité qui l'unit à ses semblables. Donc, une règle de conduite s'impose à l'homme social : n'accomplir aucun acte qui porte atteinte à la solidarité sociale (2). » Puisque « la grève serait illicite parce que les individus qui embrassent une profession dans un service d'utilité publique, contracteraient par ce fait l'obligation d'assurer la continuité des services qu'ils rendent à la société et renonceraient ainsi au droit de cesser le travail (3) ». Alors on a essayé de départager le travail en travail

1. Hoffmann, *La grève dans les services publics et les industries nécessaires*, pp. 29-30.

2. Duguit, *L'Etat, le droit objectif et la loi positive*.

3. V. dans ce sens Rolland, *Revue de droit public*, 1909, p. 299
Guyot, *Les chemins de fer et la grève*, p. 65.

d'utilité publique impérieux, et en travail d'utilité publique moins utile (1) ou de faire des distinctions entre le travail fourni par les employés de l'industrie privée et le travail accompli par les fonctionnaires de l'Etat (2), et, de là, la conclusion à la reconnaissance du droit de cesser collectivement et simultanément le travail pour certains ouvriers et à l'inexistence de ce droit pour d'autres.

Mais toutes ces considérations et toutes ces divisions ne cadrent guère, selon nous, avec les principes de la justice naturelle.

Car, si au nom de la Solidarité, la société bourgeoise condamne cette violence surgie de la Société des travailleurs, pourquoi donc cette dernière ne pourrait-elle invoquer la même solidarité pour légitimer son action ? Qui donc de ces deux sociétés a attenté la première aux droits de l'autre sinon la Société bourgeoise, qui en méconnaissant les besoins les plus absolus du travailleur, ses aspirations les plus légitimes, commet par là, la plus grande des violences. Il est pour le moins inattendu d'invoquer le Code individualiste de 1804, et, repoussant toute idée de solidarité, de refuser à la société ouvrière

1. Hoffmann, *ibid*, p. 27.

2. V. dans ce sens, Hauriou, *Précis de droit administratif et de droit public*, p. 625; Ferneuil, *Revue politique et parlementaire*, 10 juillet 1908, p. 57; Lefas, *L'état des fonctionnaires*, p. 142; Esmein, *Droit Constitutionnel*, p. 701; Leroy-Baulieu, *Economiste français*, 5 novembre 1910, p. 701.

ses droits les plus sacrés, pour en appeler ensuite à la même solidarité, afin de stigmatiser ses actes de violence. Si la solidarité existe ; si les membres d'une société sont redevables les uns envers les autres pour les bénéfices qu'ils en tirent réciproquement ; si, en vertu de cette idée, on établit une sorte d'équilibre social fixant les droits et les obligations de chacun ; et si l'on veut que cet équilibre soit stable, alors une condition première s'impose : Que chacun paye sa dette et reçoive son dû, autrement la solidarité ne devient qu'un vain mot.

De plus, avons-nous dit, des auteurs départagent le travail et tirent des conclusions au sujet de la légitimité du droit de faire grève, qu'ils n'accordent qu'à certains travailleurs. En d'autres mots, il s'agit pour ces auteurs de sacrifier les droits de certains ouvriers. Pour quelques-uns seulement ce droit existe, disent-ils, car à tous on ne pourrait l'accorder sans nuire à l'intérêt public, ce qui revient à dire que la justice est le lot de quelques-uns. C'est donc là la théorie du sacrifice imposé, pour l'appeler par son nom, et qui se manifeste à double-face. Suivant cette théorie certains travailleurs n'ont aucun droit à la justice, et en l'accordant aux autres, elle refuse à la société bourgeoise le droit que lui confère cette solidarité de bénéficier des services des ouvriers, pendant le temps qu'ils seront en grève.

Mais il y aurait quand même une distinction à faire

dit-on, car il y a une catégorie de travailleurs jouissant d'un privilège tout particulier. Ce sont les fonctionnaires d'Etat. Ceux-ci « échappent aux vicissitudes des crises économiques, sont garantis contre elles par une foule d'avantages et de privilèges légaux, tels que pensions de retraite, conseils disciplinaires, etc. et jouissent conséquemment d'une sécurité inconnue aux professions privées (1) ». Tout cela touche évidemment à la réalité, et par suite le contrat entre l'Etat et ses employés ne serait pas exactement le même que le contrat entre le patron et les employés des établissements privés. Toutefois le droit de cesser collectivement et simultanément le travail ne saurait leur être refusé qu'alors que le contrat sera complètement équitable et exécuté en toute justice. « On leur ôtera toute excuse, dit M. Barthélemy, qui déclare inadmissibles les grèves des fonctionnaires d'Etat, en assurant aux agents des services publics les deux biens qu'ils tiennent pour précieux entre tous : la sécurité et la justice (2). »

Ayant ainsi étudié le fondement juridique du droit de grève, nous croyons son existence indéniable et le droit positif, à défaut de toute autre législation garantissant les droits naturels du travailleur, devrait le reconnaître comme seul moyen tendant à sauvegarder ces droits.

1. Ferneuil, *Revue politique et parlementaire*, 10 juillet 1908, pag. 57.

2. Bibliothèque générale des Sciences sociales, *le Droit de grève*, 1909. Alcan, p. 32.

DEUXIÈME PARTIE

LE FONDEMENT DU DROIT DE GRÈVE EN LÉGISLATION POSITIVE

Concluant donc, selon les idées directrices du droit naturel, à l'existence du droit de grève, voyons maintenant si les règles de la raison naturelle se retrouvent dans les principes du droit positif. Par suite, il s'agit de savoir si la législation positive reconnaît aux travailleurs, comme le fait le droit naturel, la cessation collective et concertée du travail, en vue de sauvegarder leurs droits de propriété et de vie et leur droit à la liberté de travail.

En ce qui concerne la reconnaissance du droit de grève pour la sauvegarde des droits du peuple souverain, nous n'entendons pas la discuter ; cette question étant purement du domaine du droit naturel.

La cessation collective et concertée du travail supposant préalablement une entente entre les travailleurs, une coalition, ainsi qu'elle est dénommée en langage juridique, il y a donc lieu de rechercher

d'abord si le droit de coalition existe. Par une courte étude critique du développement législatif à ce sujet, nous essayerons de déduire la raison déterminante de la loi de 1864 qui reconnaît ce droit, afin d'établir les principes de ce même droit.

CHAPITRE PREMIER

Étude critique du développement législatif sur le droit de coalition

Parcourant l'histoire des peuples anciens, on trouve, dans tous les temps, des tentatives de coalition dès que la liberté du travail existe. L'origine des coalitions est donc aussi ancienne que la liberté de travail.

Aussi à Rome où ceux qui travaillaient étaient des esclaves, des *Res Mancipi*, le droit de coalition ne pouvait même pas se poser au point de vue du droit positif. Mais plus tard, quand, sous l'impulsion des idées chrétiennes, l'affranchissement de ces esclaves prit un essor plus grand, les coalitions commencèrent à se former, et la loi ne tarda pas à les prohiber. Et ce fut d'amende et de prison que le législateur les frappa. La coalition est donc un délit et non pas un droit dans la législation romaine, et les deux constitutions rendues au temps de l'empereur Zénon en sont la preuve (1).

1. V. Code, livre VIII, titre X, de *œdificiis privatis* et Code, livre IV, titre. LIX, De *monopolis*.

D'ailleurs il en fut de même en France dès le développement de l'industrie et l'affranchissement des Communes jusqu'à la loi de 1864. Pourtant, dans une première période jusqu'au décret des 14-17 juin 1791 l'interdiction du droit de coalition nous semble légitime. Car depuis que le droit de travailler est devenu un droit royal ou domanial dans le système des maîtrises et des jurandes, un protectionnisme royal pourvoit également au régime du travail (1). En vérité, si le roi accordait l'existence et réglait la marche des corporations (2); et si le roi dans différentes ordonnances édits ou lettres patentes interdisait les coalitions (3), c'était toujours lui qui, également par ordonnances, ou mandements, fixait le minimum de salaire pour les travailleurs (4). La justice était donc sauvegardée, sinon en fait du moins en droit. D'ailleurs les coalitions n'étaient pas nombreuses à l'époque, et n'avaient d'autres buts

1. V. dans ce sens Hamelet, *La grève, étude critique de législation et de jurisprudence*. Thèse de doctorat, p. 29 et suiv.

2. Des différents édits et arrêtés en sont la preuve : V. dans ce sens les édits de 1581, 1583, et 1587 rendus sous Henri III, et Henri IV. Et les arrêt de : 1631 anéantissant la corporation des chaudronniers de Laon ; 1745 annulant la communauté de tonneliers de Sens; 1754 anéantissant la communauté des vinaigriers de Reims; 1761 et 1762 annulant des saisies faites par des corporations inexistantes.

3. L'ordonnance de Villers-Cotterets de 1539. V. Isambert, *Recueil des anciennes lois françaises*; l'édit de 1541 sur le règlement de l'imprimerie de Lyon. V. Isambert, *ibidem*, t. XII.

4. L'ordonnance de Jean le Bon, 1350, celle de Philippe II de Valois : Isambert, *ibid.*, tome IV.

que le rehaussement des salaires ou le refus d'exécuter certains travaux jugés indispensables (1). On leur appliquait alors la loi romaine *De monopolis* (2). Mais pendant la Révolution la loi changea complètement de criterium et l'anarchie complète devint le principe du droit positif. Dorénavant, l'interdiction des coalitions subsiste d'une manière encore plus énergique, et le protectionnisme royal s'efface au nom de la liberté. « L'homme est né libre, avait dit Rousseau, et partout il est dans les fers » mais, le législateur révolutionnaire ne tarda pas à enchaîner davantage l'homme qu'il voulait délivrer. Car, si par le décret des 2 et 17 mars, tous privilèges de professions disparaissent, la loi des 14 et 17 juin décide, au nom de la Déclaration des droits de l'homme, que « toutes conventions tendant à refuser de concert ou n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leurs industries ou de leurs travaux sont déclarées inconstitutionnelles » (3). « Il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs » avait dit, le rapporteur de la loi, Le Chapelier, « parce qu'il faut, disait-il encore, remonter aux

1. V. dans ce sens Hamet, *ibid.*, p. 28, et Laurain, *Étude historiques sur les coalitions et les grèves*, *Revue pratique*, 1889, tome 56, p. 130 et suiv.

2. V. Code, livre IV, titre LIX, *De monopolis*.

3. V. l'article 4 de la loi des 14-17 juin 1791.

principes que c'est aux conventions libres, d'individu à individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier, et ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe (1) ».

Et l'article 2 de cette loi fut l'expression de ces paroles, tant pour les patrons que pour les salariés. La liberté du contrat de travail est donc proclamée, et les coalitions de toutes sortes ne doivent pas l'effacer. En ce qui concerne les travaux de l'agriculture la loi des 28 septembre et 6 octobre 1791, connue sous le nom de Code rural, interdit également dans l'article 16 la coalition des propriétaires ou fermiers pour faire baisser ou fixer à vil prix la journée des ouvriers ou les gages des domestiques, et dans l'article 20 la coalition des moissonneurs, domestiques et ouvriers de la campagne pour faire hausser et déterminer le prix des gages ou des salaires.

Mais la convention est allée plus loin contre les travailleurs dans la loi du 23 nivôse an II sur les manufactures de papier : « Les coalitions entre les ouvriers des différentes manufactures, par écrits ou par émissaires, pour provoquer la cessation du travail, seront regardées comme des atteintes portées à la tranquillité qui doit régner dans les ateliers. Chaque ouvrier pourra individuellement dresser ses plaintes et formuler ses demandes ; mais il ne pourra,

1. Mavidal et Laurent, *Archives parlementaires*, première série tome XXVII, séance du 14 juin 1791, p. 210.

en aucun cas, cesser le travail sinon pour cause de maladie dûment constatée (1). » C'est donc là une proscription aussi énergique que celle de l'article 4 de la loi des 14-17 juin contre les coalitions d'où peuvent sortir les grèves. « Les amendes entre ouvriers, celles mises par eux sur les entrepreneurs, seront considérées et punies, comme simple vol. Les proscriptions, défenses et interdictions, connues sous le nom de damnations, seront considérées comme des atteintes à la propriété des entrepreneurs », dit encore la loi aussi sévèrement (2). Et en ce qui concerne le patron, l'article 7 dispose que « nul ouvrier papetier ne pourra quitter l'atelier dans lequel il travaille, sans avoir prévenu l'entrepreneur devant deux témoins, et six semaines d'avance, et celui-ci ne pourra congédier un ouvrier sans la même formalité : sinon pour cause de négligence ou inconduite constatée par la municipalité du lieu ». Cette loi ne parle nullement des coalitions patronales qui restent donc permises.

Mais sous le gouvernement consulaire ces dispositions ainsi que celles des 14-17 juin 1791 sont remplacées par les textes des articles 6, 7 et 8 de la loi du 22 germinal an XI sur les manufactures, fabriques et ateliers. Selon l'article 6 « Toute coalition entre ceux qui font travailler des ouvriers, tendant à for-

1. V. l'art. 5 de la loi du 23 nivôse an II.

2. V. l'art. 6 de la même loi.

cer injustement et abusivement l'abaissement des salaires, et suivie d'une tentative et d'un commencement d'exécution sera punie de 100 francs au moins, de 300 francs au plus, et, s'il y a lieu d'un emprisonnement qui ne pourra excéder un mois. » Et l'article 7 décide que « toute coalition de la part des ouvriers pour cesser en même temps de travailler ; interdire le travail dans certains ateliers, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après certaines heures et, en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux sera punie, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution, d'un emprisonnement qui ne pourra excéder un mois ». Quant à l'article 8, il prévoit des peines du droit commun, « si les actes prévus dans l'article précédent ont été accompagnés de violences, voies de faits ou attroupements. »

Le législateur commence donc à s'acheminer vers la justice et les coalitions sont punies même quand elles sont patronales. Il est vrai que seules, les coalitions de patrons formées en vue de forcer injustement et abusivement l'abaissement des salaires sont réprimées ; il y a toutefois un progrès sur la loi du 23 nivôse an II. En outre, il ressort que cette loi autorise les coalitions et interdit seulement les grèves, car il faut selon les articles 7 et 8 « commencement ou tentative d'exécution » pour que la pénalité soit applicable. Il y a évidemment là une aberration

juridique, car tout droit suppose nécessairement le droit de l'exercer, or, la loi considère la coalition comme un droit et qualifie son exercice de délit. Pourtant c'est encore un progrès sur la législation ancienne, parce que toute entente entre les travailleurs n'est pas interdite. Et les distinctions entre les coalitions patronales et ouvrières sont maintenues dans le Code pénal du 1^{er} mars 1810, qui aggrave simplement les peines à infliger. Ainsi l'article 414 modifiant l'article 6 de la loi de germinal, élève le minimum d'amende à 200 francs et rend l'emprisonnement obligatoire de 6 jours à un mois ; l'article 415 du Code pénal modifie l'article 7 de la même loi et le maximum d'emprisonnement prévu par l'article 7 devient le minimum de peine dans l'article 415 dont le maximum est porté à trois mois ; en outre « les chefs et moteurs seront punis d'un emprisonnement de 2 à 5 ans ».

De même que dans l'article précédent seront punies, dit l'article 416 du Code pénal, les damnations prononcées par les ouvriers « soit contre les directeurs d'ateliers et entrepreneurs d'ouvrages, soit les uns contre les autres. » Aussi les chefs ou moteurs des délits prévus par les articles 415 et 416 du Code pénal « pourront après l'expiration de leur peine, être mis sous la surveillance de la haute police pendant 2 ans au moins et 5 ans au plus ».

Ces dispositions concernant les manufactures,

fabriques et ateliers sont restées inchangées ainsi que les dispositions du Code rural et se retrouvent dans l'article 484 du Code pénal.

Telle était la législation avant 1848, époque à laquelle plusieurs tentatives furent faites en vue d'établir l'égalité des patrons et ouvriers devant la loi et de supprimer les articles du Code pénal visant les coalitions.

Et ce fut enfin le projet de MM. Benoît, Doutre et Pelletier devant l'Assemblée législative qui prévalut dans la loi du 27 novembre 1849, et dont le rapporteur fut M. Vatimesnil.

Dans la nouvelle législation les mots « injustement et abusivement » de l'article 414 du Code pénal disparaissent, et contre tous, la peine fut uniformément fixée de six jours à trois mois d'emprisonnement et d'une amende de 16 à 3.000 francs. L'égalité des ouvriers et patrons devant la loi est donc acquise, mais la coalition persiste à être considérée comme délit car, dit le rapporteur de la loi : « lorsqu'il y a une coalition établie pour exercer une pression, soit de la part des chefs d'atelier contre les ouvriers, soit de la part de ceux-ci contre les chefs d'atelier, la liberté de la concurrence et par conséquent la liberté constitutionnelle seront étouffées par cette coalition. Un tel fait ne saurait être toléré. Aussi, conclure de la liberté que chacun a de négocier personnellement les conditions du travail à la faculté de former une

coalition pour imposer à autrui ces conditions, c'est faire un raisonnement évidemment faux (1). » La liberté du contrat de travail est donc mise en cause et défendue avec toute l'énergie de l'orateur.

Suivant cette loi, la réduction du salaire par le patron et la discussion de ce salaire par l'ouvrier sont donc reconnus pour des droits réciproques, mais dès que ces droits s'exercent par voie de coalition, ils cessent de l'être pour devenir des délits qualifiés. Or, avait dit Adam Smith « les maîtres sont en tous temps et partout dans une sorte de ligne tacite mais constante et uniforme, pour ne pas élever les salaires au-dessus du taux actuel, quelquefois pour les faire baisser au-dessous du taux actuel ».

Ce n'est certes pas là une pensée surannée mais, hélas ! une vérité éternelle (2). Les ouvriers sont donc seuls frappés par la dureté de cette loi, et une fois de plus, si l'égalité existe en droit elle n'existe pas en fait (3).

Mais la question se pose encore, au sujet de cette loi, de savoir, si, avec l'effacement des mots « injustement et abusivement », les coalitions justes et non abusives ne seraient pas permises ? car, suivant les discussions qui se déroulèrent devant l'Assemblée légis-

1. Rapport inséré au *Moniteur universel* du 7 octobre 1849 ; addition à la séance du 2 octobre p. 2298.

2. Garnier, *Recherches sur la nature et la cause de la Richesse des nations*, livre I^{er}, ch. VIII, 2^e éd., t. I. p. 134.

3. V. dans ce sens : Beauregard, *loc. cit.*

lative, on serait tenté de le croire. MM. Valette et Wolowski avaient soutenu qu'il y aurait injustice à considérer comme délinquants soit : « les patrons qui n'auraient fait que se concerter loyalement, convenablement, et sans arrière-pensée, pour établir le véritable prix de revient, soit des ouvriers qui se seraient contentés pacifiquement de calculer les salaires leur paraissant légitimes, qui les auraient proposés à leurs maîtres et qui se seraient retirés paisiblement en cas de refus de ces derniers (1). »

Et plus loin M. Valette affirmait qu'il y aurait délit simplement dans le cas où les ouvriers emploieraient la violence soit matérielle, soit morale, pour aboutir. Mais M. Baze, membre de la commission répond à cet amendement « que le projet ne donnait pas seulement à juger aux tribunaux des faits matériels, mais qu'il leur soumettait la moralité de l'acte, son but avéré, ses tendances reconnues; que soutenir le contraire, c'était méconnaître la pensée de la commission; que si elle n'admettait pas les expressions « injustement et abusivement », c'était, ajoute M. Baze plus loin, parce qu'elle les croyait inutiles » (2). C'étaient donc des mots inutiles mais considérés comme dangereux, puisque MM. Vatimesnil et Rouher, ce dernier alors ministre de la justice, vinrent défendre devant

1. Séance du 19 novembre.

2. Séance du 19 novembre.

l'Assemblée l'opinion de M. Baze, afin d'aboutir au rejet de l'amendement.

Mais l'interprétation des criminalistes et de la jurisprudence fut différente et les coalitions restèrent interdites même quand leur but était des plus justes (1).

Quinze ans plus tard les articles 414 à 416 du Code pénal furent modifiés dans le sens de l'amendement de M. Valette. Et la loi des 25 et 27 mai 1864 vint reconnaître la liberté des coalitions aux propriétaires et fermiers, ainsi qu'aux moissonneurs, domestiques et ouvriers de la campagne. Ces textes sont rédigés dans le Code pénal actuel comme il suit :

Art. 414. — Sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans et d'une amende de 16 à 3.000 fr. ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses, aura amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir une cessation concertée du travail, dans le but de forcer la hausse ou la baisse de salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie et du travail.

Art. 415. — Lorsque les faits punis par l'article précédent auront été commis par suite d'un plan concerté les coupables pourront être mis par le jugement ou

1. Voir dans ce sens : cass., 2 juillet 1853. S. 54. 1.153 ; cass., 24 février 1859, S. 59.1.630 ; Grenoble, 3 mars 1854. D. 55.2. 194 ; Douai, 22 mars 1862, S. 63. 2.112.

l'arrêt sous la surveillance de la haute police, pendant deux ans au moins et cinq ans au plus.

Art. 416. — Seront punis d'un emprisonnement de six jours à trois mois et d'une amende de 16 francs à 500 francs ou de l'une de ces deux peines seulement, tous ouvriers, patrons ou entrepreneurs d'ouvrage, qui, à l'aide d'amendes, défenses, proscriptions, interdictions prononcées par suite d'un plan concerté, auront porté atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail.

Il résulte donc du contenu de ces articles que la coalition n'est plus un délit. Mais y a-t-il un droit de coalition reconnu par le droit positif ?

Il n'est certes pas douteux que la coalition soit un droit, un droit de la raison naturelle. Si la Révolution qui se faisait pour la liberté et l'égalité des hommes l'avait déniée au nom de ces mêmes principes, c'est parce que les promoteurs de cette Révolution voulaient ébranler une vieille organisation, dont la coalition était l'irréremédiable mal, et aussi, parce que dans leur philosophie abstraite, ils n'avaient point compté avec l'égoïsme féroce de ceux qui devraient user de cette liberté. Et il a fallu presque un siècle pour que la situation change, et qu'au nom de la liberté, la coalition soit respectée pour le respect même de cette liberté. Les hommes de la Révolution avaient cru aveuglément au miracle de ces idées, et ils avaient proclamé hautement *La*

liberté du contrat de travail, sans se douter qu'elle signifiait la servitude des faibles.

En 1564 on a reconnu l'injustice d'une situation qui ne pouvait se prolonger davantage, et le législateur consentit à *la liberté des luttes de classe*, qui se trouvât consacrée par là comme dogme économique. Il s'agissait de choisir entre une nouvelle réglementation du travail par la rédaction d'un Code de travail qui sauvegarde les droits du prolétariat, et la Réglementation de ce travail, de ce contrat du travail, par la coutume issue de la lutte des classes.

Il a choisi la dernière.

L'étude rétrospective de la législation élaborée au sujet des coalitions nous a montré deux tendances divergentes dans la doctrine s'y rapportant. Jusqu'en 1864 on interdisait les coalitions afin d'assurer la liberté du contrat de travail, et en 1864 elles cessaient de constituer un délit, et par là même se trouvait détruite toute l'ancienne doctrine régissant le contrat de travail. M. Ollivier, dans son rapport (1) au corps législatif nous le dit nettement : « Non seulement une coalition volontaire est l'exercice d'un droit qu'ont les ouvriers, mais, quand elle a pour objet d'élever les salaires qui ont été indûment réduits, elle est opportune, et il est à propos qu'elle se forme. On ne trouve pas beaucoup de

1. Le rapport de M. Ollivier déposé le 22 avril 1864, *Moniteur universel*, annexe n° 292, nos 13, 15, 19 et 29 mai 1864.

maitres qui consentent à augmenter les salaires ; il y a fort à parier que les réclamations d'un ou de plusieurs individus ne recevront aucun accueil, aussi longtemps que leurs camarades continueront à travailler au prix contre lequel ils protestent. C'est donc quand tous les ouvriers, ou la plupart des ouvriers qui appartiennent à une usine se coalisent entre eux et refusent de continuer le travail, à moins d'obtenir une augmentation de salaire, qu'il devient de l'intérêt immédiat des maitres de faire droit à la demande qui leur est adressée. Il en résulte évidemment, que, sans l'existence d'une coalition, soit hautement avouée, soit tacite, ces ouvriers ne parviendraient jamais, par leurs propres efforts, à une hausse de salaire, et qu'ils resteraient à la discrétion des maitres dont la concurrence en fixerait le taux. »

Quelles autres idées peuvent donc ressortir de ces paroles de Mac Culloch citées par M. Ollivier sinon : d'après la doctrine du libre-contrat les salaires actuels sont injustes ; il est nécessaire qu'ils deviennent équitables ; le seul moyen pour parvenir à ce résultat est d'admettre les coalitions. Et dès lors la coalition n'est plus un délit. Et, si on peut dire que tout acte de l'homme qui n'est pas interdit par la loi constitue un droit, un droit naturel, un droit de l'homme, qu'a-t-on donc pu entendre par ce droit en 1864 ?

« Se coaliser, disait M. Ollivier à la Chambre, c'est proprement, au sens exact, s'entendre, se consulter et prendre une décision en commun sur les conditions du contrat », et pour préciser les caractères de ce que l'on appelle une coalition, il essaie de la définir en fixant les points saillants qui la différencient de l'association.

La coalition, dit plus loin M. Ollivier, n'est pas l'association. « On s'associe pour poursuivre, à l'aide d'une action continuée pendant un certain temps, la réalisation d'une affaire ou d'une idée ; mais on se coalise pour obtenir dans une action commune d'une durée restreinte un changement dans les conditions du travail. » Donc conclue-t-il, « l'association suppose nécessairement une organisation, tandis que la coalition n'exige qu'une entente momentanée ».

Mais comme, s'entendre, se consulter et prendre une décision sont justement les éléments substantiels de toute formation d'association, il s'ensuit que la coalition ne serait que l'embryon de l'association. Et, par *a contrario*, l'association ne serait qu'une entente inorganisée et éphémère, mais qui tend vers l'organisation et la stabilité, soit une coalition à perpétuité, ou tout au moins de longue durée et organisée.

Mais, dit-il encore : « L'association crée un intérêt collectif, distinct de l'intérêt des associés ; la coali-

tion donne simplement plus de force à l'intérêt individuel de chaque coalisé. »

Il y aurait là une différence de telle importance qu'elle signifierait une démarcation irréfutable entre la coalition et l'association. En vérité, s'entendre, se consulter et prendre une décision seraient bien les éléments substantiels de l'association, mais tandis que dans la coalition on se consulte et on s'entend pour prendre une décision qui ne fait nullement disparaître l'intérêt de l'individu qui en fait partie, dans l'association, au contraire, on se consulte et on s'entend pour superposer à l'intérêt de chacun l'intérêt du groupe.

Seulement, en est-il bien ainsi ? Est-il exact de dire que la coalition ne crée nullement un intérêt collectif, et que seule l'association le pose franchement ? Nous ne le croyons pas. Si plusieurs individus se coalisent, c'est, comme le dit très bien M. Ollivier, pour donner plus de force à l'intérêt individuel de chaque coalisé, mais n'est-ce pas précisément le renforcement de cette même individualité qui pousse plusieurs personnes à s'associer ? L'individu tout seul pourrait-il forcer efficacement son patron à élever son salaire ? Evidemment non, et il se coalise avec d'autres pour aboutir à sauvegarder son droit au juste salaire. De même, une personne qui ne pourrait, réduite à ses propres ressources, rien entreprendre d'important, s'associe avec d'autres pour augmenter sa force, en mettant en commun capi-

taux, intelligence, etc. Dans les deux cas, il s'agit de l'intérêt de plusieurs, car tous ceux qui coalisent ont la même tendance, et tous ceux qui s'associent poursuivent le même but. Dans les deux cas l'existence d'un intérêt collectif est évidente. Il y aurait cependant une nuance, car il s'agirait, dans la coalition, d'un *intérêt collectif*, mais propre à tous, tandis que dans l'association, d'un intérêt, toujours *collectif*, mais distinct de celui des associés.

Pourtant l'association ne poursuit pas un autre but que celui qui a provoqué le groupement de tous les associés, et certainement M. Ollivier n'entend pas autre chose que marquer par ces mots la distinction fiction établie par la doctrine juridique entre le tout et le chaque afin d'expliquer la vie des associations. D'ailleurs plus loin il ajoute : « l'association entre tous et un seul suscite l'être moral ; la coalition n'opère qu'un rapprochement fortuit entre des individus qui ne se fondent pas ensemble ». La différence est donc évidente entre une association dotée de la personnalité juridique et un groupement d'individus qui n'est pas élevé au rang de sujet de droit. Cette différence se rattache étroitement au caractère essentiel de l'association qui suppose une organisation ; puisqu'il reste entendu que la coalition n'est qu'une association à l'état embryonnaire.

Et encore :

« Dans l'association la majorité arrête des résolu-

tions qui lient ceux qui n'y ont pas pris part ou qui les ont combattues. Dans la coalition l'adhésion de chaque individu est indispensable ; ceux-là seulement sont liés qui y ont expressément consenti et ils sont toujours les maîtres de retirer leur consentement. » Mais, quand la coalition entre plusieurs travailleurs se réalise, cela ne s'accomplit-il pas en vertu d'un lieu de solidarité découlant du même intérêt du groupe et qui suppose nécessairement un sacrifice de l'intérêt de chacun dans l'intérêt de tous ?

En supposant même que cette présomption soit une inexactitude, le sacrifice imposé à la minorité, est-il de la nature juridique des associations ? Nullement, croyons-nous, car il peut y avoir des associations, où les individus, libres de s'associer, peuvent être également libres de se dissocier. Cela dépend simplement des statuts de l'association. La protection de l'individu ou de la minorité peut donc être assurée de cette manière.

Et enfin, dit M. Ollivier « l'association peut s'unir à la coalition, en devenir le résultat, le moyen ou l'origine ; elle n'en est pas l'élément essentiel. La coalition trouve en elle plus de force. Elle peut naître et agir sans elle ».

Certainement elle peut naître et agir sans elle ; et tout agissement surgissant d'une coalition sera fatalement une action irréfléchie, irraisonnée et vouée par avance à l'échec. Mais elle peut avoir en-

core comme origine, ou comme résultat l'association, nous dit M. Ollivier. C'est bien exact. Quelles sont en vérité les doléances des travailleurs à ce sujet. Ont-ils lutté pour l'acquisition de ce simple droit de coalition, ainsi que M. Ollivier entend le leur accorder, ou ont-ils voulu le droit à une coalisation organisée ? Nous le croyons, et les preuves abondent pour le confirmer. En vérité que signifierait l'article 2 de la loi des 14-17 juin 1791 qui défend aux ouvriers lorsqu'ils se trouvent ensemble, de nommer président, secrétaire ou syndic, de tenir des registres et prendre des arrêtés ou délibérations, et de former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs ; sinon l'interdiction des coalitions organisées que les travailleurs voulaient établir ? Et que signifie également la formation des syndicats, c'est-à-dire des coalitions organisées sitôt après la loi de 1864, que l'Etat tolérait, de même qu'il tolérait et encourageait depuis longtemps les chambres syndicales des patrons, sinon la même tendance ouvrière d'avant la Révolution (1) ? Et les critiques de cette loi sont innombrables : toutes s'accordent à dire que la loi est incomplète si aucune dérogation n'est apportée à l'article 291 du Code pénal, à la loi du 10 avril 1834 et au décret du 25 mars 1852 qui entra-

1. V. sur l'existence des syndicats ouvriers et patronaux par la tolérance du pouvoir administratif. Hamelet, *loc. cit.*, p. 78, note 2 et p. 81.

vaient les droits de réunion et d'association (1). Cela certes était assez juste, mais accorder aussi ces droits signifiait terrifier le capital. Or M. Ollivier ne pouvait pas aller trop loin. Il avait fait déjà beaucoup et reconnaître encore aux travailleurs le droit à une coalition organisée aurait semblé aux yeux du Parlement vouloir effacer complètement la liberté du contrat de travail, ce qui, peut-être, aurait tout compromis. C'est pourquoi M. Ollivier fait halte et proclame que le droit accordé par la loi ne suppose aucune organisation. D'ailleurs la jurisprudence dans deux arrêts consécutifs jugea que : « le droit de se coaliser accordé par la loi du 25 mai 1864 modifiant les articles 414, 415 et 416 du Code pénal, impliquait le droit de se concerter, mais non celui de former des associations de plus de 20 personnes dans le but d'organiser et de diriger la coalition ; de telles associations tombaient sous le coup des articles 291 du Code pénal et 1^{re} de la loi du 10 avril 1834 » (2).

Vingt ans après seulement le droit à une coalition organisée est accordé à la classe ouvrière.

La loi du 2 mars 1884, dans son article 2, stipule que les « syndicats ou associations professionnels, même de plus de 20 personnes exerçant la même

1. V. dans ce sens : M. Bailleux de Marizy, *Revue des Deux-Mondes*, 1867, p. 635.

2. Cassation crim., 25 février 1866. S. 66.1. 129 et Cass. crim., 7 février 1868. S. 69. 142

profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se consulter librement sans l'autorisation du gouvernement », et ajoute dans son article 3 que « les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques et industriels commerciaux et agricoles ».

D'après l'article premier de cette loi sont également abrogés la loi des 14-27 juin 1791 et l'article 416 du Code pénal ; la loi des 14-27 juin parce qu'elle n'avait plus raison d'exister et l'article 416 du Code pénal à cause de l'interprétation étrange de la jurisprudence, qui, suivant les dispositions de cet article, avait rétabli le délit de coalition (1).

Toujours d'après le même article, les articles 291 à 294 du Code pénal et la loi du 10 avril 1834 ne sont pas applicables aux intérêts professionnels. Enfin dans l'article 7, premier alinéa, la loi décide que « tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer de l'association nonobstant toute clause contraire, mais sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation de l'année courante. Voilà les textes principaux de cette loi qui, à notre avis, consacre dans le droit positif l'existence du droit de coalition organisée ou syndicale, suivant la dénomination employée par la loi.

1. Crimes, requêtes, 28 août 1873. D. 73.1.448.

L'article 2 reconnaît franchement cette existence et dans l'article 3 d'importantes prérogatives sont accordées aux syndicats.

La liberté du contrat de travail cesse d'être un principe inviolable. La volonté du plus fort ne fait plus loi dans le contrat, mais à partir de 1884 l'égalité des parties dans la discussion des clauses contractuelles est consacrée en droit positif. Ainsi, la réglementation du travail livrée à la lutte des classes par la loi de 1864 en vertu des principes du droit naturel, devient en 1884 le véritable Code de travail. Et M. Waldeck-Rousseau dans la circulaire ministérielle du 25 août 1884 laisse entrevoir facilement le caractère de cette loi. Il avait déclaré que « la loi ouvrait aux syndicats ouvriers la plus vaste carrière ; que la liberté nouvelle devait bientôt initier l'intelligence des plus humbles à la conception des plus grands problèmes économiques et sociaux ». Et de même M. Ribot en soutenant vigoureusement l'abrogation de l'article 416 du Code pénal adressait aux députés ces paroles : « Si vous donnez la liberté aux syndicats de s'organiser avec la pensée qu'ils pourraient s'organiser à l'état de lutte, il faut leur permettre, au moins vis-à-vis de leurs membres, d'agir par certaines sanctions, certaines amendes ou interdictions... »

Quant à la liberté individuelle à propos du syndicat, l'article 7 de cette loi n'est que l'application de la formule célèbre de Waldeck-Rousseau. « Le

droit d'un ouvrier qui ne veut pas faire partie d'un syndicat est égal au droit de 10.000 ouvriers qui veulent en faire partie. »

Le caractère individualiste de cette loi est donc nettement établi, mais le groupement qu'elle consacrait ainsi va bientôt dépasser la prévision législative et subir les transformations inévitables au rôle qu'il devait jouer dans la vie économique et sociale. Le syndicat avait été organisé en vue d'une lutte, disait M. Ribot ; or, comme dans tout combat, un commandement unique est nécessaire, il s'ensuit que la souveraineté individuelle devait raisonnablement abdiquer devant la souveraineté du groupe (1). La philosophie révolutionnaire avait posé « que dans toutes les associations il y a une souveraineté qui commence », et ce n'était qu'une trop grande vérité (2).

De cette souveraineté naquirent plus tard les manœuvres contre les travailleurs non syndiqués et les conventions collectives du travail entre syndicats patronaux et ouvriers afin d'établir les conditions des contrats passés individuellement.

La mise à l'index considérée comme illicite (3) fut dernièrement déclarée légale suivant les circons-

1. V. en ce sens Paul Boucour, *le Fédéralisme économique*, Alcan, 1901.

2. Cruet, *la Vie du droit*, p. 148.

3. V. Sirey, 1893. I. 41.

tances (1). Et quant à la reconnaissance des contrats collectifs, elle fut assurée par la loi du 20 mars 1919 suivant laquelle ces conventions ne sont obligatoires que pour les ouvriers syndiqués postérieurement à leur conclusion. Pour ceux-là seulement, car, si les conventions passées par le syndicat étaient obligatoires pour tous, le contrat collectif perdrait son caractère pour devenir une loi, ce qui est inadmissible dans le système du droit actuel (2).

La loi de 1894 avait donc accordé au travailleur le droit à une coalition organisée ou syndicale, et de la souveraineté agrandie de ce syndicat sortit plus tard la convention collective, validée par la loi du 20 mars 1919.

Lés principaux caractères de cette loi étant tracés, voyons maintenant s'il y a également un droit de grève reconnu par le droit positif.

1. V. Dalloz, 1916. I. 246.

2. Voir en ce sens le discours de M. Boivin-Champaux au Sénat dans la séance du 27 février 1919.

CHAPITRE II

Existe-t-il un droit de grève dans la législation positive ?

La reconnaissance du droit de coalisation par la loi de 1864 ne constituait pas autre chose que la reconnaissance d'un droit naturel. Implicitement, la même loi accordait le droit de grève comme droit accessoire au droit de coalition. Si le droit de coalition était donné aux travailleurs afin de contraindre la force patronale à modifier les conditions du contrat, il s'ensuit qu'en toute logique il fallait également leur accorder le droit de prendre les mesures nécessaires pour rendre cette contrainte efficace. Or, parmi ces mesures, la grève est sans conteste, le moyen le plus sûr à employer. D'ailleurs la reconnaissance du droit de grève ressort pleinement des discussions de la loi de 1864 (1) devant le Parlement où des orateurs sont allés jusqu'à le confondre avec le droit de coalition, ce qui était assez

1. Sénat, séance du 17 mai 1864, *Moniteur* du 18.

facile, puisqu'alors comme aujourd'hui, les dangers des coalitions ouvrières n'étaient et ne sont aux yeux de tous que le pire côté des grèves. « Notre loi a été plus prévoyante » disait au Sénat M. le Commissaire du gouvernement Cornuidet en faisant allusion à la législation anglaise qui n'entravait pas les associations, car « si elle accorde le droit de coalition, le droit de se concerter et refuser collectivement le travail, elle en reste là ». Mais à la chambre, M. Ollivier faisait nettement la distinction car pour lui « la grève est sans doute un effet possible de la coalition, mais elle n'est pas la coalition ».

Pourtant, si des auteurs prétendent que la grève est un véritable droit parce que « la faculté de faire grève repose sur le principe : que ce qui est permis à un est permis à 20, 100, 1.000, etc., » (1) ou parce que « en France dans le domaine de la production l'article 419 du Code pénal qui interdit de se coaliser pour accaparer des objets quelconques, admet toutefois l'accaparement de cet objet d'échange qu'on appelle travail, et par suite établit une exception à une défense, c'est-à-dire un droit qui s'appelle le droit de grève » (2) ; il en est toutefois d'autres qui

1. V. en ce sens : Paul Leroy-Beaulieu, *Ac. des Sciences morales et politiques*, 1908, vol. 169, p. 18.

2. Beauregard, *Ac. des Sciences morales et politiques*, *loc. cit.*, p. 19 et 20.

disent « qu'il n'y a ni droit de coalisation, ni droit de grève, car ces droits ne sont inscrits dans aucune loi (1).

Mais, s'il est certain que la coalition n'est pas la grève puisque le droit de coalisation signifie, d'après M. Ollivier « le droit de s'entendre, se consulter, et prendre une décision », tandis que le droit de grève veut dire le droit de cesser collectivement et simultanément le travail, comme suite de cette entente ; si croire que ce qui est permis à 1, peut être également permis à 10, 100, 1.000, etc., est certainement juste dans le cas seulement où cela ne se produirait pas de concert ; et s'il est difficile d'admettre, comme le remarque très bien M. Gide, que le refus de s'embaucher, même collectif, de la part des ouvriers ait jamais pu être qualifié de grève (2), il est cependant étrange de croire qu'un droit n'existe qu'autant qu'il est consacré par une loi positive, car tout le monde admet que ce qui n'est pas expressément défendu constitue par *a contrario* un droit, un droit naturel, un droit de l'homme, dont on peut user.

Or, s'il peut être contestable que le droit de grève soit un droit naturel, n'existe-t-il pas un texte de loi qui le consacre en droit positif ?

1. V. dans ce sens : E. Levasseur, *Ac. des Sciences morales et politiques*, 1908, vol 169, p. 1 et suiv.

2. V. Gide, *le Droit de grève*. Bibliothèque des sciences sociales, p. 8. Alcan.

Suivant notre thèse, le droit de coalition organisée étant consacré par la loi de 1884, et le droit de grève n'étant qu'un droit accessoire, il s'ensuit que la loi qui peut le consacrer comme tel est cette même loi. En fait-elle mention ?

L'art. 3 de cette loi est ainsi conçue: «les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.» Ce texte peut-il consacrer en législation positive le droit de grève ?

En vérité, si la grève est, suivant la définition donnée, la cessation collective et concertée du travail accompli par plusieurs travailleurs d'un ou plusieurs établissements en vue de sauvegarder leur droit au juste salaire, leur droit de vie, leur droit à la liberté du travail. Si la grève n'est qu'un moyen employé pour la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles de la classe travailleuse, car il va sans dire que le relèvement du prix de la journée du travail où la diminution des heures de travail, de même que l'abolition de la tyrannie patronale dans l'atelier sont précisément les intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles des travailleurs. Si la grève est bien tout cela, elle devient donc l'une des prérogatives accordées par la loi de 1884 aux syndicats professionnels dans l'article 3 ; nous arrivons ainsi à la consécration en loi positive du droit de grève qui, envisagé

à ce point de vue, n'est autre qu'un droit syndical (1).

§ 1. — *Le droit de grève en législation pénale*

Les textes du Code pénal concernant les grèves comprennent les articles 414 et 415. Dans ces dispositions légales sont réprimées les atteintes à la liberté du travail et de l'industrie accomplies par violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses. D'après l'article 414 : « Sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans et d'une amende de 16 à 3.000 francs ou de l'une de ces deux peines seulement quiconque à l'aide de violences, voies de fait menaces ou manœuvres frauduleuses aura amené

1. D'ailleurs cette idée a déjà été émise ! Plusieurs auteurs considèrent la grève comme suite nécessaire du syndicat : « Barthélemy, *Revue pén.*, juin 1906, p. 828 ; Clunet, *les Associations au point de vue historique et juridique*, p. 239. » Et le jugement du Tribunal correctionnel de la Seine, 9^e chambre, 29 juillet 1909, en déclarant illicite le syndicat des employés des P. T. T., affirme le droit de grève comme droit syndical : « La loi de 1804 a eu pour but... de permettre aux personnes désignées dans ladite loi de se grouper dans un but... en ce qui concerne les patrons, de lutter contre les exigences de la main-d'œuvre et la concurrence étrangère ; et en ce qui concerne les ouvriers, d'augmenter leur bien-être par l'élévation des salaires et la diminution de la durée de la journée de travail. » Et pour nier le droit de grève aux fonctionnaires publics le jugement ajoute : « le droit de grève étant une des prérogatives de la loi de 1884, il ne pourrait se comprendre que les employés de l'Etat pussent en user. »

ou tenté d'amener ou de maintenir une cessation concertée du travail dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires, ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail. » Et suivant l'article 415 : « lorsque les faits punis par l'article précédent auront été commis par suite d'un plan concerté, les coupables pourront être mis par le jugement ou l'arrêt sous la surveillance de la haute police pendant deux ans au moins et cinq ans au plus. »

Par suite « le délit que crée l'article 414 est subordonné à l'existence de deux conditions : il faut qu'il y ait des violences, menaces, voies de fait, manœuvres frauduleuses consommées et prouvées, il faut que ces violences, consommées et prouvées aient eu pour but de porter atteinte par une cessation simultanée du travail, à la liberté soit du patron, soit de l'ouvrier » (1).

Et l'article 415 n'est qu'une disposition aggravante visant les faits punis par l'article 414.

Y a-t-il dans ces articles des dispositions déniaient l'existence du droit de grève ?

Non sans doute, ils se rapportent exclusivement à l'exercice de ce droit sans porter la moindre atteinte à ce droit lui-même.

Violence et voies de fait. — Il faut suivant l'art. 414

1. M. Ollivier dans son rapport à la Chambre, *Moniteur universel*, du 29 mai 1864. Annexe A.

qu'il y ait des violences et voies de fait consommées et prouvées pour que la cessation collective et concertée du travail soit considérée comme portant atteinte à la liberté soit du patron, soit de l'ouvrier.

Il s'agit donc là de la répression des violences commises à l'occasion d'une grève, qui s'appliquera toutes les fois que les délinquants ne seront pas passibles des peines plus sévères édictées par les articles 309, 310, 311, 312, et 313 du Code pénal.

Ces violences, disait M. Ollivier dans son rapport, doivent se manifester en général par des coups et blessures, et d'après la jurisprudence sont qualifiées violences « non seulement les voies de fait exercées sur la personne même, mais encore celles qui, sans l'atteindre matériellement sont cependant de nature à agir sur elle en l'impressionnant vivement (1).

C'est par conséquent une disposition concernant purement et simplement l'exercice du droit de grève, et à notre connaissance, aucune autre interprétation n'en a été donnée.

Manœuvres frauduleuses.— Et, toujours aux termes de l'article 414, il faut qu'il y ait des manœuvres frauduleuses consommées et prouvées pour que la cessation collective et concertée du travail soit considérée

1. Cass., 12 juin 1886, S. 1887. I. 88; Trib., correct. de Saint-Etienne, 31 octobre 1890, *Annales de droit commercial*, 1890, p. 254.

comme portant atteinte à la liberté soit du patron, soit de l'ouvrier.

Les manœuvres frauduleuses — avait dit M. Ollivier dans son rapport — supposent la réunion de quatre circonstances : « 1° D'abord la fraude, c'est-à-dire, comme dit Merlin, la tromperie, l'action faite de mauvaise foi ; 2° Des actes combinés artificieusement pour surprendre la confiance et il faut encore que ces paroles artificieuses soient accompagnées d'un acte quelconque destiné à les appuyer et à leur donner crédit ; 3° Les manœuvres frauduleuses doivent être de nature à faire impression, c'est-à-dire n'être pas d'une telle grossièreté qu'elles n'aient pu raisonnablement agir sur ceux qu'elles avaient en vue d'entraîner ; 4° Enfin elles doivent avoir été déterminantes ; avoir porté atteinte par le moyen d'une coalition à la liberté des patrons et des ouvriers. »

Quoique M. Ollivier ait fourni maints exemples pour élucider cette définition, d'étranges interprétations ont été données par les tribunaux aux mots : Manœuvres frauduleuses (1) ; mais nous ne pourrions citer aucune interprétation doctrinaire ni aucune jurisprudence qui en ait conclu à la négation du droit de grève. C'est donc seulement l'exercice de ce droit qui y est considéré.

Menaces. — L'article 414 punit également les

1. Trib. correct. de Saint-Etienne, 16 février 1893. *Gazette du palais*, 1893. 1. 276.

menaces consommées et prouvées à l'occasion d'une cessation collective du travail comme portant atteinte à la liberté ; soit du patron, soit de l'ouvrier.

Mais que signifie le mot menaces ?

Suivant une interprétation donnée par la Cour de cassation, les menaces réprimées par l'article 414 n'étaient que les menaces simples.

Ainsi soutient la Cour que « les menaces, dont l'emploi pour maintenir une cessation concertée de travail, en vue d'une hausse ou baisse de salaire, ou d'une atteinte au libre exercice du travail ou de l'industrie, est réprimé par le nouvel article 414 du Code pénal, ne s'entendent pas seulement des menaces de voies de fait, telles qu'elles sont caractérisées par les articles 305 et suivants de ce code, mais de toutes menaces qui ont eu ou ont pu avoir le résultat indiqué. Par suite, constitue le délit prévu par cet art. 414, le fait pour quelques ouvriers d'avoir, par la menace d'une interdiction de travail adressée au patron, menace suivie d'une grève, obtenu qu'un ouvrier, mis en interdit par un Comité directeur fût renvoyé de l'établissement (1). »

L'arrêt ci-dessus concluerait donc à l'inexistence du droit de faire grève pour le renvoi d'un contre-maître ou d'un camarade ouvrier.

Suivant M. l'avocat général Bédarrides, la signifi-

1. Cass. avril, 1867 (D. P. 67. I. 8).

cation du mot « menaces » visé par l'article 414 ne serait pas celle de l'article 305, car le mot « menaces » doit être entendu, *secundum subjectam materiam*. Il veut donc dire que les articles 305 à 308 ne renferment nullement une définition générale, mais qu'ils concernent des questions spéciales.

La Cour de cassation ne fait qu'adopter entièrement cette théorie et suivant ses conclusions : « L'article 414, n'ayant pas défini les menaces qu'il punit, a laissé nécessairement à ce mot sa signification naturelle, que la généralité de ses termes aussi bien que son esprit révélé par les documents législatifs, ne permettent pas d'interpréter à l'aide des dispositions destinées à punir les délits d'un caractère spécial ».

Or, M. Ollivier avait dit dans son rapport « que la menace punie par l'article 414 peut être verbale ou écrite, faite avec ou sans ordre, avec l'ordre de faire ou de ne pas faire ».

Faut-il vraiment admettre avec M. le conseiller de Bodan que M. Olivier se réfère dans cette définition au mot « menaces » pris dans son sens général, ou au contraire est-il plus plausible de croire que le rapporteur de la loi de 1864 prenait ce mot dans son sens juridique, ainsi qu'il est précisé dans les articles 305 à 308 ?

Nous estimons que cette dernière interprétation est la véritable pensée du législateur.

Il est incontestable qu'une punition plus sévère a été voulue pour les menaces concernant les grèves. L'article 308 punit les menaces de violences ou voies de fait en général d'un emprisonnement de six jours à trois mois et d'une amende de 16 à 300 francs ou de l'une de ces deux peines seulement, tandis que la peine prononcée par l'article 414 est plus sévère. C'est une première aggravation.

En second lieu, dans l'article 414 sont punies les menaces proférées en toutes circonstances, mais d'après l'article 308, ne sont considérés comme faits réprimables que les menaces ordonnées et conditionnées. C'est une deuxième aggravation.

M. Ollivier ne nous en fait connaître aucune autre. M. Batbie, dans son article sur la loi concernant les coalitions, rapporte que « la menace qui accompagnera les coalitions, et dont le législateur s'est principalement occupé, est prévue dans l'article 308 qui punit toutes autres violences ou voies de fait (1). »

Or la répression de la simple menace constituerait sans doute une aggravante très sévère qui n'aurait pas été passée sous silence par M. Ollivier ni par M. Batbie dans sa remarquable étude (2). D'après M. Batbie la pensée du législateur est toute différente de celle que l'arrêt énoncé lui attribue. Et

1. Batbie, *la Loi sur les coalitions (Revue critique de la législation, 1864, p. 412).*

2. Dans le même sens Hamelet, *loc. cit.*, p. 252 et suiv.

M. Ollivier qui veut être si explicite dans son rapport n'aurait certes pas omis de signaler cette nouvelle qualification du mot « menaces » s'il avait eu vraiment l'intention de l'introduire dans le Code pénal.

Ensuite, pour montrer que dans son raisonnement elle n'ignore nullement l'existence de l'article 416 du Code pénal, la Cour énonce que « l'interdiction du travail est une des circonstances élémentaires de l'atteinte, moins grave, portée à la liberté du travail et de l'industrie, punie par l'article 416, et que la loi du 25 mai 1864 n'exige pas qu'elle soit accompagnée de menaces, pour tomber sous l'application de cette disposition pénale ».

C'est dire que l'arrêt fait nettement la différence entre les menaces d'interdiction qui sont punissables conformément à l'article 414, et les interdictions effectivement prononcées qui restent réprimées par l'article 416.

Il s'ensuit donc, qu'aux yeux de la Cour, l'acte accompli constitue moins un délit que les menaces de l'accomplir. Et il est également logique pour elle d'admettre que l'acte consommé soit moins sévèrement puni que les simples menaces d'action.

En vérité, les proscriptions, amendes, défenses et interdictions prononcées par suite d'un plan concerté étaient punies par l'article 416 de six jours à trois mois et d'une amende de 16 à 500 francs ou de

l'une de ces deux peines seulement et les simples menaces réprimées plus sévèrement, puisque les peines prévues par l'article 414 sont l'emprisonnement de six jours à trois ans et une amende de 16 à 300 francs ou de l'une de ces deux peines.

Suivant ce raisonnement il faudrait donc conclure qu'après la loi de 1884 les menaces d'accomplir les faits jadis réprimés subsistent seules comme délits, étant donné l'effacement de l'article 416 lors du vote de cette loi.

Il résulte encore que les menaces d'accomplir des actes non interdits par la loi pénale peuvent être qualifiées de délits.

Cette interprétation paraîtrait encore plus étrange que celle donnée par la Cour de cassation en 1867; pourtant des tribunaux l'ont âprement soutenue après la promulgation de la loi de 1884 (1).

Mais la doctrine et la jurisprudence en général ne se rallient point à cette théorie, et les menaces visées par l'article 414 ne s'entendraient donc que dans le sens des articles 305 et 308, c'est-à-dire comme « menaces de violences ou voies de fait (2) ».

1. Trib. correct. de la Seine, 11 août 1888. *La loi* du 12 août 1888; Cour de Grenoble le 18 juillet 1901. S. et P. 1903.2.30; Tribunal corr. de Vienne, 7 juin 1900. P. 1902.2.302; Tribunal civil de la Seine, 10 août 1899. D. 1911. R. 427.

2. V. en ce sens : M. Chauveau et Hélie, *Théorie du Code pénal*, 6^e édition, t. V, p. 596; Garraud (*Traité théorique et pratique au droit pénal français*, t. VI, p. 2441; Liborel, *De la grève dans ses rapports avec le droit*. Thèse Paris, 1894, pp. 171 et suiv. Egale-

Par conséquent aucun texte du Code pénal ne vient controuver l'existence du droit de grève, ainsi qu'il appert de nos conclusions.

§ 2. — *Le droit de grève en législation civile*

Il a été soutenu que, suivant les dispositions du Code civil, la grève ne saurait être considérée comme un droit. La grève impliquant nécessairement l'inexécution du contrat de travail conclu par les ouvriers, il s'ensuivrait que la violation de cet engagement ne pourrait jamais être admise.

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites » dit l'article 1134 du Code civil, et soutenir que les travailleurs pourraient à leur gré rompre ces conventions équivaldrait à dire que la loi peut être impunément violée (1).

Cette thèse a été soutenue en principe par beaucoup d'auteurs et par la jurisprudence en général. Et la question a été envisagée tant au point de vue du contrat de louage à durée déterminée qu'à l'égard du contrat de travail à durée indéterminée.

Louage à durée déterminée. — Dans ce cas la

ment Cour de cassation, 9 juin 1896. D. 96.1, 582 ; Lyon, 15 mai 1895. D. 95.2.310. Cour de Paris, 31 mars 1896. S. 96.2.98 ; Toulouse, 20 juillet 1896, sous cass., 29 juin 1897. S. 1898.1.117 ; Trib. civ. de Tournon, 20 juillet 1897, sous Nîmes, 2 février 1898. D. 98.2.103 ; Riom, 7 février 1900. *Annuaire des syndicats professionnels*, 1901, p. 537.

1. Voir en ce sens : Enée Boulloc, *loc. cit.*, pp. 16 et suiv.

grève ne serait qu'une suspension du contrat de travail, car en vertu de l'article 1184 du Code civil, le contrat ne pourrait pas être considéré comme résolu de plein droit. En vérité, aux termes de cet article, « la partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages-intérêts ». Et, puisque en l'occurrence il s'agit d'une obligation de faire, et que d'après l'article 1142 « toute obligation de faire se résout en dommages-intérêts en cas d'inexécution de la part du débiteur » il résulte que le patron ne pourra demander que la résolution du contrat et des dommages-intérêts.

Et les grévistes ne pourront faire valoir aucun motif plausible en justice ainsi qu'il résulte de la doctrine et de la jurisprudence (1).

Donc par elle-même la grève ne provoque pas la rupture du contrat, mais la partie lésée pourra demander en justice la résolution du contrat.

Ce fait constituant un délit civil, il ressortirait, qu'au point de vue de ces contrats, le droit de grève n'existe pas.

Louage à durée indéterminée. — Le problème

1. En ce sens : Hamelet, *loc. cit.*, pp. 115 et suiv.; Demolombe, *Des obligations*, t. II, n° 497; Aubry et Rau, t. III, 5302; cass., 14 avril 1891, D. 91. 1.329; cass., 3 août 1875, D. 75. 1.409; cass., 2 mai 1863, D. 93. 1. 501.

devient maintenant beaucoup plus intéressant, le contrat de travail étant fréquemment conclu sous cette forme.

Aussi de vives controverses se sont produites sur la question de savoir ; si la grève rompt ou suspend le contrat de travail.

Toute la discussion tourne autour de l'article 1780 aux termes duquel « le louage de services, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté des parties contractantes. Néanmoins, la résiliation du contrat, par la volonté d'un seul des contractants, peut donner lieu à des dommages-intérêts » Elle fut soulevée à l'occasion d'un célèbre arrêt de la Cour de cassation du 18 mars 1902 décidant qu'un tribunal condamne à bon droit un ouvrier, qui, de son plein gré, se met en grève, à une indemnité pour n'avoir point observé vis-à-vis de son patron le délai ordinaire de prévenance.

« Attendu, dit la Cour, que Loichot ouvrier serrurier, au service d'Hufflen, ayant, de son plein gré, quitté ce dernier pour se mettre en grève, a été condamné à payer une indemnité de 28 francs pour n'avoir point observé vis-à-vis de son patron le délai ordinaire de prévenance ; que cette décision est vainement critiquée par le pourvoi ; qu'il est en effet constaté par le jugement attaqué que, d'après l'usage existant à Montbéliard, le patron comme l'ouvrier doivent se prévenir une semaine à l'avance de leur

intention de rompre le contrat de travail ; que d'autre part, la grève, quelque légitime qu'en fût l'exercice, ne laissait pas moins les parties dans les liens de l'engagement qu'elles avaient pris, d'observer entre elles les délais d'usage ; par ces motifs, rejette (1) ».

Il résulte de cet arrêt que la grève rompt le contrat de travail. Par conséquent, si elle s'exerce sans l'observation du délai de préavis, les grévistes peuvent être condamnés à des dommages-intérêts envers le patron. Il s'agit là d'une question se rapportant à l'exercice du droit de grève ; la négation de ce droit n'est nullement établie. Mais, si l'arrêt n'en conteste pas précisément l'existence, l'entrave qu'il apporte à son exercice équivaut à une pure négation. Car, exiger la dénonciation du contrat de travail comme condition essentielle d'une grève légalement exercée revient à refuser aux travailleurs le droit de se mettre en grève afin d'aboutir efficacement à l'amélioration des conditions du travail. S'ils doivent d'abord rompre le contrat de travail, tout lien juridique les unissant au patron disparaît, et leurs exigences de grévistes se réduiraient à des demandes d'emploi sous certaines conditions, ce qui n'est évidemment ni dans leur intention ni dans l'esprit du droit de grève accordé par

1. Cassation, 18 mars 1902, *Bulletin au Palais*, 1902. 1.633 ; S 1903. 1. 465.

le législateur de 1864. Ils se croient toujours attachés au travail qu'ils ont accompli jusqu'à la grève, et le droit à eux concédé devait leur permettre de lutter contre les clauses onéreuses du contrat de travail. Or, que vaut ce droit dont l'exercice est conditionné à l'abolition préalable de tout lien juridique entre les parties contractantes ? Quelle serait en vérité la situation des travailleurs en grève suivant les conclusions de la Cour de cassation ? Ou bien ils donneraient, en respectant l'article 1780, le temps nécessaire au patron d'en embaucher d'autres à leur place et deviendraient ainsi des sans-travail ; ou bien ils s'exposeraient à la condamnation aux dommages-intérêts envers le patron pour rupture brusque de contrat. Ce n'est assurément pas de cette manière qu'il faut entendre le droit de grève. Cependant la jurisprudence et certains auteurs se rallient à cette théorie (1). Mais il est

1. V. en ce sens : Hamelet, *loc. cit.*, pp. 168 et suiv. ; Demogue, *Revue trimestrielle de droit civil*, p. 894 ; Pierre Leroy-Beaulieu, *Ec. français*, 4 janvier 1902, pp. 4 et suiv. ; Villey, *Des limites du droit de grève* (*Journ. des économistes*, 15 juin 1910, p. 462) ; Bouloc, *loc. cit.*, pp. 65 et suiv. ; Thaler, *Réforme sociale*, 1^{er} mai 1903, p. 739. Discussion de M. Bouloc sur le droit de grève et le contrat de travail ; Hubert Valleroux, *Ec. franc.*, 14 juin 1902, pp. 831 et suiv. ; Pierre Bayart, *Revue critique*, 1907, 76 p. Cass., 20 mars 1895. D. 95.1.251, Tribunal de Com. de la Seine, 30 janvier 1894, *Gazette du Palais*, 1894. 1. 516 ; Conseils des Prud'hommes de Reims, 30 avril 1902 ; *Gazette des tribunaux* du 5 mai 1902 ; Conseil des Prud'hommes de Chaleroi, 24 juin 1889. *Revue de législation des mines*, 1891, p. 4. Cassation, 4 mai 1904. D. 04. 1. 289 ; Cassation, 15 mai 1907. D. 07. 1. 369.

d'éminents juristes qui ont fait valoir des arguments contraires :

Ainsi d'après M. Planiol (1) :

« Le mot rupture est équivoque et n'a pas de valeur technique dans la langue du droit. Dans les conflits industriels, il y a bien une rupture entre le patron et les ouvriers, puisqu'ils ne s'entendent pas ; mais c'est une rupture de fait qui est tout autre chose que la destruction juridique du contrat. »

Sans déterminer d'une manière générale que la grève est toujours une suspension du contrat de travail, le savant jurisconsulte affirme qu'au moins dans quelques cas la grève n'équivaut pas à la résiliation du contrat. Exemple cité : la grève visant le renvoi d'un contremaître ou l'abolition du vote plural ; telle fut la grève belge de 1902 (2).

Peut-on croire qu'il y ait rupture de contrat dans ce cas ? « Assurément non dit M. Planiol. Prétendre que de pareilles grèves mettent fin au louage de travail, c'est méconnaître la pensée certaine des intéressés. » Sans doute affirme-t-il : « Cette façon de comprendre la grève qui a cours dans le monde industriel, peut être fausse au point de vue juridique, mais comme il s'agit de contrat, l'intention des parties doit être respectée à moins qu'il n'existe quelque raison impé-

1. Notes au Dalloz ; D. 1904. 1. 289 ; D. 1907. 1. 372.

2. Dans ce sens. V. Hamet, *loc. cit.* ; p. 162. Mais dans ce cas dit-il le patron pourra demander la résolution du contrat conformément à l'article 1184 du Code civil.

rieuse qui s'y oppose. Or une telle raison n'existe pas; personne n'a jamais pu la signaler. »

Et M. Planiol conclut à la suspension du contrat de travail. Il établit en outre la différence entre l'existence juridique du contrat et son exécution matérielle : deux notions bien distinctes dont la première est du domaine du droit et la seconde constitue purement et simplement un état de fait, et entre lesquelles il n'existe aucune corrélation d'où pourrait ressortir la destruction du contrat.

« Combien y a-t-il de contrats parfaitement valables qui restent plus ou moins longtemps sans exécution ? Quand un locataire ne paye pas son loyer, quand un acheteur ne paye pas son prix d'achat, cela n'empêche pas le bail à loyer ou la vente d'exister. La grève est donc tout simplement un refus temporaire d'exécution, quelque chose d'analogue au droit de rétention du vendeur, ou d'une façon plus générale à l'exception *non adimpleti contractus*, qui n'est qu'une fonction spéciale de l'exception de Dol, et qui n'a rien de commun avec la résiliation ou la résolution d'un contrat. »

Et si le savant professeur nous expose son opinion en des termes précis et fermes au sujet des grèves ayant un mobile autre que le changement des clauses du contrat de travail, il nous paraît tout aussi catégorique quand il essaye de nous démon-

trer que, même dans ce dernier cas il s'agit toujours d'une suspension du contrat de travail.

« Même lorsque ce refus d'exécution est opposé au patron pour obtenir une modification au contrat primitif, telle qu'une hausse de salaire ou une diminution des heures de travail, il ne perd pas son caractère, il ne cesse de porter uniquement sur l'exécution du contrat ; le contrat ancien sera supprimé et remplacé par un nouveau contrat, soumis à d'autres conditions, si les négociations ouvertes dans ce but réussissent ; sa disparition sera alors l'effet d'une novation, elle n'est pas l'effet de la grève. »

Et pour conclure il ajoute : « Le louage de travail ne peut cesser que par un congé en règle, valant résiliation et impliquant le départ de l'ouvrier ou bien par une novation remplaçant l'ancien contrat par un nouveau ; mais le fait d'une suspension temporaire du travail ne peut avoir aucune action sur l'existence du contrat, car la grève est concertée entre des ouvriers dont le but est de continuer à travailler, dans l'avenir, pour le même patron. »

M. Wahl est, lui, nettement partisan de la suspension du contrat de travail.

En se basant sur la loi du 18 juillet 1901 et sur la jurisprudence, l'éminent professeur établit le principe que l'absence n'est pas une cause de rupture du contrat de travail. Or la grève n'étant qu'une absence temporaire du travailleur, la question ne

saurait être mise en discussion, de savoir : si le travailleur doit des dommages-intérêts au patron pour avoir déclaré brusquement la grève.

La grève n'étant pas une rupture du contrat, puisque l'intention des parties n'est pas de cesser toutes relations entre elles, il n'y a pas lieu de tenir compte des délais de prévenance. Une simple suspension du contrat ne saurait imposer l'observation de ces délais :

a) « Parce que les délais de prévenance sont fondés sur l'usage et qu'on n'en a jamais signalé aucun relativement à ces délais dans le cas de suspension ;
b parce que les délais de prévenance sont le corollaire du droit de cesser le contrat, et que si le droit pour les parties de rompre le contrat de louage fait sans durée déterminée est écrit dans les textes et dérive des principes, le droit de suspension ne figure nulle part. »

Mais le patron est-il responsable des dommages-intérêts en cas de renvoi brusque ? Oui, affirme, M. Wahl :

a Parce que le patron ne pourrait invoquer aucune force majeure pour l'inobservance des délais de préavis ; *b* parce qu'il doit toujours observer ces délais, les ouvriers ne commettant aucune faute en se mettant en grève, la grève étant un droit (1).

1. Note au Sirey, S. 1903. 1. 465.

Il reconnaît donc l'existence du droit de grève, mais, se basant sur le principe de légitime défense économique, il admet dans l'embauchage des nouveaux ouvriers une force majeure qui dégagerait le patron de la responsabilité civile.

Or, à notre avis, aucun fait insurmontable ne saurait être allégué par le patron à l'égard de l'ouvrier gréviste, et d'autant moins l'embauchage de nouveaux ouvriers ne pourrait constituer une force majeure, étant donné le devoir du patron de faire justice aux exigences équitables de ses ouvriers.

M. Collin, s'écarte du nombre des auteurs qui soutiennent la suspension ou la rupture du contrat, et présente une théorie nouvelle.

« C'est à tort, dit-il, que l'on prétendrait s'obstiner à rechercher si la grève est une rupture ou une suspension du contrat de travail. A la vérité, ce n'est ni l'une ni l'autre ; car l'inexécution du contrat « suspension » ou sa dénonciation « rupture », sont là des actes qu'un individu seul accomplit. Or la grève, pas plus que la guerre, n'est l'acte d'un individu ».

Il considère la grève comme un droit collectif, appartenant aux ouvriers, et qui est opposable au droit individuel.

Par conséquent, la cessation individuelle du travail et la grève sont deux notions distinctes qui doivent se résoudre au point de vue juridique de façon différente.

Au sujet des dommages-intérêts qui peuvent être demandés par les ouvriers ou par le patron, M. Col lion fait application de sa théorie et déduit logiquement que la grève ne pourrait, en aucune façon, avoir une répercussion sur le contrat individuel du travail.

« L'ouvrier, en adhérent à la grève, s'est placé, comme il en avait le droit, en dehors des règles du droit civil relatives à son cas. Il a abandonné la position juridique qu'il tenait du contrat individuel par lequel il avait engagé son travail moyennant des obligations correspondantes, pour se placer sous l'égide du droit collectif de grève... Le patron ne saurait invoquer contre lui, à l'effet de l'entraver dans l'exercice de son droit, les clauses implicites ou expressees de son engagement..., car faire grève c'est une chose et résilier son contrat c'en est une autre. »

Et il n'y aurait pas rupture illégale du contrat si un patron en répondant par la guerre à la guerre embauchait d'autres ouvriers, car « c'est là un acte de légitime défense économique, une conséquence de la grève et non pas une rupture ». Nous avons dit plus haut qu'une telle affirmation nous apparaît injuste (1).

M. Pic se rallie à la plupart des auteurs qui

1. Page 109.

voient dans la grève une suspension mais non pas une rupture du contrat, et affirme que la jurisprudence dans son argumentation ignore complètement le processus historique de la législation ouvrière, d'où ressort, de plus en plus catégorique, l'affirmation du droit de coalition (1). D'après lui, les travailleurs grévistes ne pourraient être condamnés à des dommages-intérêts que dans le cas où il y aurait exercice abusif de leur droit de grève, conformément à l'article 1382 C. civ.

Suivant donc l'opinion des plus grands maîtres en droit, la grève ne constituerait point une rupture de contrat de travail, et par suite l'inexistence du droit de grève ne saurait être affirmée en se basant sur de tels arguments.

Nous ralliant à ces opinions qualifiées, nous concluons qu'aucun principe du droit civil ne s'oppose à la reconnaissance de ce droit.

Aussi, nous croyons que dans certains cas la question ne pourrait même pas se poser sur ce terrain, car, à notre avis, il y aurait une démarcation à faire, suivant que la grève émane d'une collectivité ouvrière constituée en syndicat ou simplement coalisée.

S'agit-il d'une grève résultant d'une simple coalition ?

1. V. Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, 4^e édition n^{os} 322 et suivants.

L'article 1780 ne saurait être applicable aux ouvriers en grève, ainsi qu'il a déjà été soutenu. Cet article constitue une entrave qui ne peut concerner l'exercice d'un droit pour réduire à néant ce droit lui-même.

Ensuite, il appert clairement des circonstances de toute grève que l'intention des travailleurs n'est pas de rompre le contrat.

Mais l'article 1780 s'appliquera toujours si le patron refuse de les recevoir à la fin de la grève. Dans ce cas, les travailleurs pourront, en vertu des dispositions de cet article, demander des dommages-intérêts pour l'inobservance du délai de préavis. Et le patron ne pourrait invoquer valablement la force majeure s'il avait embauché de nouveaux ouvriers, l'exécution du contrat étant suspendue par sa faute, à moins que la grève ne soit illicite dans ses buts.

S'agit-il d'une grève déclarée par un syndicat ?

Nous croyons qu'alors la grève ne pourrait plus être discutée au point de vue juridique, si le contrat en discussion est collectif, suivant les principes régissant le Code civil de 1804.

Considérons le cas du contrat collectif.

Le but d'un syndicat est toujours l'amélioration du sort ouvrier. C'est d'ailleurs la raison de son existence. Il exige donc pour les travailleurs des clauses équitables dans le contrat de travail en vertu des prérogatives que lui a concédées l'article 3 de la

loi de 1884, et dont le contrat collectif est la conséquence naturelle.

En vertu de ces prérogatives, le syndicat a le droit de changer les conditions du contrat suivant les mouvements d'ordre économique qui peuvent surgir. Et lorsqu'un syndicat conclut un contrat collectif, il est bien certain que ce contrat est réfléchi et équitable pour les deux parties. Aussi l'intention des parties est-elle que ces conditions contractuelles ne changent jamais de caractère. C'est là une clause implicite de tout contrat collectif, d'après laquelle les syndicats peuvent agir si de nouveaux besoins l'exigent. Et, si de nouvelles conditions contractuelles s'imposent, ils peuvent recourir à la grève pour forcer les patrons à admettre ces conditions.

Peut-on dire que le contrat est rompu dans ce cas ? Assurément non. La condition essentielle d'un syndicat étant justement la sauvegarde des intérêts ouvriers, son intention ne peut être d'exposer ses adhérents à la perte de leur emploi, mais bien au contraire, de leur procurer des avantages matériels.

Dans ce cas l'interprétation donnée à l'article 1780 par les partisans de la Rupture du contrat par la grève ne pourrait guère se soutenir. Dans l'espèce ce ne sont plus les principes du droit naturel qui se discutent, mais les dispositions d'une loi. La grève n'est plus le fait du travailleur, mais l'agissement cons-

cient du syndicat qui réagit contre la volonté patronale en vertu de la loi.

Et l'article 1780 ne peut s'appliquer à ce que nous énonçons ci-dessus puisqu'il concerne seulement les contrats individuels.

Mais s'il s'agit d'une grève syndicale tendant à l'amélioration d'un contrat individuel ?

Dans ce cas, le syndicat poursuit l'élaboration d'un contrat collectif, ce qui rentre dans ses prérogatives.

Si la grève réussit une novation à lieu, et dès sa cessation, les contrats individuels disparaissent ; c'est le contrat collectif qui régit.

Si la grève ne réussit pas, la condition juridique du travailleur en grève devient avoisinante de celle du simple coalisé.

Nous disons avoisinante parce que le contrat en discussion est un contrat individuel, mais la situation du syndiqué se trouve renforcée par le fait que le droit de grève n'est pas en discussion comme droit naturel mais comme droit reconnu par la loi de 1884 article 3.

Si donc les principes du droit naturel légitiment le droit de grève et si la loi positive le reconnaît comme dogme économique, l'interprétation de la jurisprudence, visant l'exercice de ce droit au point de vue civil, nous paraît illogique et point juridique.

CONCLUSION

Dans ce bref exposé nous avons essayé de démontrer l'existence du droit de grève suivant les directives du droit naturel, et sa reconnaissance indécise par la loi positive.

Et si la reconnaissance de ce droit ne signifie que l'abolition des principes individuels régissant le contrat de travail ; si cette reconnaissance va directement à l'encontre du principe « qu'on ne peut se faire justice à soi-même » ; si donc le législateur se propose de laisser à l'état chaotique la réglementation du travail, le juge se doit pourtant à lui-même de sauvegarder la logique.

Certes, le problème est complexe ; une analyse complète et une solution équitable en sont difficiles à donner. Mais il deviendra encore plus malaisé et peut-être pernicieux de chercher à solutionner les faits sociaux d'après un code élaboré au moment où ils n'étaient point en discussion.

Comprendre la réalité des choses, refondre les mœurs, vouloir la justice et apporter le souffle vivi-

fiant des grands élans est assurément une lourde tâche pour tout faiseur de lois.

Mais il est nécessaire que cette tâche soit assumée ; surtout à une époque où de nouvelles aspirations se produisent et de nouvelles conceptions s'ébauchent dans la masse travailleuse.

Vu : le président de la thèse,
M. WAHL

Le Doyen
F. LARNAUDE

Vu et permis d'imprimer,
Le Recteur de l'Académie de Paris
P. APPEL

ERRATA

Page 8 note, 1, ligne 3, *au lieu de* : Barthélémy, *lisez* : Berthélemy.

Page 10, ligne 1, *au lieu de* : bnts, *lisez* : buts.

Page 44, ligne 12, *au lieu de* : Cauwèr, *lisez* : Cauwès.

Page 44, ligne 19, *au lieu de* : Beaux lieu, *lisez* : Beaulieu.

Page 46, ligne 14, *au lieu de* : Greffulhes, *lisez* : Griffuelhes.

Page 47, notes 1, 3 et 4, *au lieu de* : Wandervelde, *lisez* : Vandervelde.

Page 47, note 2, *au lieu de* : Greffulhes, *lisez* : Griffuelhes.

Page 59, ligne 17, *au lieu de* : Barthélémy, *lisez* : Berthélemy.

Page 88, ligne 5, *au lieu de* : Cornuidet, *lisez* : Cornudet.

Page 96, ligne 21, *au lieu de* : Olivier, *lisez* : Ollivier.

BIBLIOGRAPHIE

- Aubry et Rau.* — Cours de droit civil français, 3^e édition.
Marchal et Godde, 1897-1902.
- Académie des Sciences morales et politiques.* — Discussion
sur la question posée par M. Levasseur : Y a-t-il
un droit de grève ? Réponses fournies par MM. Paul
Beaulieu ; Beauregard, Esmein et M. Levasseur,
1908, vol. 169, p. 1 et s.
- Archives parlementaires.* — Rapport de M. Le Chapelier
sur la loi des 14-17 juin 1791. Séance du 14 juin,
p. 210. Mavidal et Laurent, 1^{re} série, t. XXVII.
Paul Dupont, 1887.
- Bibliothèque des Sciences sociales.* — Le droit de grève,
1909, Alcan,
- Beauregard.* — Essai sur la théorie du salaire, 1887. Rous-
seau.
- Berthelémy.* — Traité élémentaire de droit administratif,
7^e éd., 1913. Rousseau.
- Bauer (E.).* — Vers le minimum de salaire. Questions pra-
tiques de législation ouvrière et d'économie sociale,
1909.
- Bouloc Enée.* — Le droit de grève et les grèves, 1910. Rous-
seau.
- Boncour (Paul).* — Le fédéralisme économique, 1901. Alcan.
- Brouilhet.* — Opinions sur l'actionnariat ouvrier (Questions
pratiques, 1910).

- Bureau (Paul)*. — Le contrat de travail, le vote des syndicats professionnels, 1902.
- Bechaux (M.)*. — Les revendications ouvrières, 1894.
- Boneff (Léon et Maurice)*. — La vie tragique des travailleurs.
- Cauwès*. — Cours d'économie politique, 3^e éd., 1893, 4 vol.
- Chauveau et Hélie*. — Théorie du Code pénal, 6^e édition.
- Collin*. — Note sous cassation, 15 mai 1907. D. 1907. 1. 369.
- Clunet (Ed.)*. — Les associations au point de vue historique et juridique, 1909.
- Cruet (Jean)*. — La vie du droit, 1908.
- Cesbron (Maurice)*. — Le droit de grève et ses limites, 1917. Giard et Brière.
- Demolombe*. — Cours de Code civil.
- Duguit*. — L'Etat, le droit objectif et la loi positive, 1901. Fontemoing.
- Esmein*. — Eléments de droit constitutionnel français et comparé, 6^e éd., 1914.
- Economiste français*. — Paul Leroy-Beaulieu, De la nécessité de préciser le droit de grève, 17 août 1895, p. 205. Pierre Leroy-Beaulieu, Le droit de grève et le contrat de travail, 4 janvier 1902, p. 4 et s. Hubert Valleroux, Un arrêt de cassation sur le droit de grève, 14 juin 1902, p. 831-832. Paul Leroy-Beaulieu, l'Œuvre nécessaire de défense nationale, 5 novembre 1910, p. 169.
- Guyot (Yves)*. — Les chemins de fer et la grève, 1911.
- Gide (Charles)*. — Cours d'économie politique, 3 vol., 4^e éd., 1919.
- Granier*. — Les actions du travail (Bibliothèque d'économie politique et sociologie, 1910).
- Garraud*. — Traité théorique et pratique du droit pénal, 2^e éd., 6 vol., 1898-1912.
- Hoffmann*. — La grève dans les services publics et les industries nécessaires, 1912.

- Hauriou.* — Précis de droit administratif et de droit public, 8^e éd., 1914.
- Hamelet (Maurice).* — La grève. Etude critique de législation et de jurisprudence. Thèse pour le doctorat, 1903.
- Jay (Raoul).* — La protection légale des travailleurs, 1910. Larose et L. Tenin.
- Isambert.* — Recueil des anciennes lois françaises depuis l'an 420 jusqu'à 1789.
- Journal des Economistes.* — Des limites du droit de grève. (Communication de M. Villey à la Société d'économie politique, 15 juin 1910, p. 462).
- Lefas.* — Grèves et leur Réglementation, 1912 (L'Etat et les fonctionnaires, 1913. Giard et Brière).
- Leroy-Beaulieu.* — Essai sur la Répartition des Richesses, 4^e éd., 1896. Guillaumin.
- Labriola.* — Essai sur la conception matérialiste de l'histoire, 1901. Traduction Bonnet.
- Laurain.* — Etude historique, juridique et économique sur les coalitions et les grèves dans l'industrie (Revue pratique, 1884, t. LVI, p. 12 et suiv., 242 et suiv., 546 et suiv.).
- Leborel.* — De la grève dans ses rapports avec le droit. Thèse Paris, 1894.
- Mouvement socialiste.* — L'arbitrage obligatoire et le projet Millerand, janvier 1912, p. 77, Uhry.
- Moniteur Universel.* — Rapport de M. Vatimesnil sur la loi du 27 novembre 1849 ; addition à la séance du 2 oct., p. 2298 ; 12 oct. 1849, p. 3065, 1^{re} délibération ; 17 oct. 1849, p. 3700 ; 18 oct. 1849, p. 3710 ; 20 oct. 1849, p. 3726, 2^e délibération ; 27 oct. 1849, p. 3880 ; 28 oct. 1849, p. 3816, 3^e délibération sur le Rapport précité ; 13, 15, 19 et 29 mai 1864, annexe n^o 292. Rapport de M. Olivier sur la loi de 1864, 7 oct. 1849.

- Morin (Gaston)*. — La Révolte des faits contre le Code.
- Musée social*. — La grève des postiers, avril 1909, p. 119.
— La seconde grève des postiers, juin 1909, p. 162.
- Pic*. — Traité élémentaire de législation industrielle, 4^e édit., 1912.
- Planiol*. — Traité élémentaire de droit civil, 1919, 3 vol.
— Note sous Cassation du 4 mai 1904. D. 1904. I. 289.
- Réforme sociale*. — Communication de M. Boulloc à la Société d'Economie sociale sur le droit de grève et le contrat de travail, 1^{er} mai 1903, p. 711.
- Revue de droit public*. — Chronique administrative (Les deux grèves des postes et le droit public, Rolland, 1909, p. 299).
- Revue politique et parlementaire*. — Réponse à M. L. Duguit (Le syndicalisme, Ferneuil, 1908, p. 51).
- Revue critique de législation et de jurisprudence*. — La grève est-elle une rupture ou une suspension du contrat de travail (Caractère juridique de la grève. Bayart, 1909, p. 534).
- Renard*. — Le minimum de salaire (Idées modernes, mai 1909).
- Seilhac (De)*. — Les grèves, 1903.
- Saleilles*. — De la déclaration de volonté, 1901.
- Smith (Adam)*. — Recherches sur la nature, les causes des richesses des nations, 2^e éd., 1822. Trad. Garnier.
- Wahl*. — Note sous cassation. S. 1903. I. 465.
- Zola (D.)*. — La grève, les salaires et le contrat de travail.
-

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION	
La définition de la grève et du droit de grève.....	7
Division de la matière.....	10
PREMIÈRE PARTIE	
Le fondement juridique du droit de grève en droit naturel.....	15
CHAPITRE I ^{er} . — La sauvegarde du droit de propriété.....	16
La sauvegarde du droit de vivre.....	29
La sauvegarde de la liberté du travail.....	42
La sauvegarde des droits du peuple souverain.....	46
CHAPITRE II. — La légitimité de la cessation collective et concertée du travail afin de réaliser les buts de grève.....	49
DEUXIÈME PARTIE	
Le fondement du droit de grève en législation positive.....	61
CHAPITRE I ^{er} . — Etude critique du développement législatif sur le droit de coalition.....	63
CHAPITRE II. — Existe-t-il un droit de grève dans la législation positive.....	87
§ 1 ^{er} . — Le droit de grève en législation pénale.....	91
§ 2. — Le droit de grève en législation civile.....	100
CONCLUSION.....	115

IMP. JOUVE ET C^e, 15, RUE RACINE, PARIS]— 4947-21
